التنمية الإدارية

العـدد ١١٠ • يناير ٢٠٠٦ • (مجلـة علميـة ربع سنويـة – يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة)



التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

● العدد (١١٠) ● السنة (٢٦) ● يناير ٢٠٠٦م

رقم الايداع بدار الكتب: ٦١٣٩

طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة تليفاكس: ٢٦٠٢٠٨٣

مجلة التنمية الإدارية

إقرأ فى هذا العدد

(*) هدف الجهاز:

● تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق العدالة بين العاملين والتأكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها فى ميدان الإنتاج والخدمات.

أهداف الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

● أنشىء الجهاز بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٦٤.

(*) اختصاصات الجهاز:

● إقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وابداء الرأى فى المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل اقرارها.

● دراسة وتقييم الموقف التنظيمى لكافة الأجهزة الجديدة أو تعديل الهياكل التنظيمية للأجهزة القائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة.

● وضع القواعد والنظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف فى الأجهزة الإدارية وتطويرها ومراجعة مشروعات ترتيب وموازنات الوظائف

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

الإعلانات:

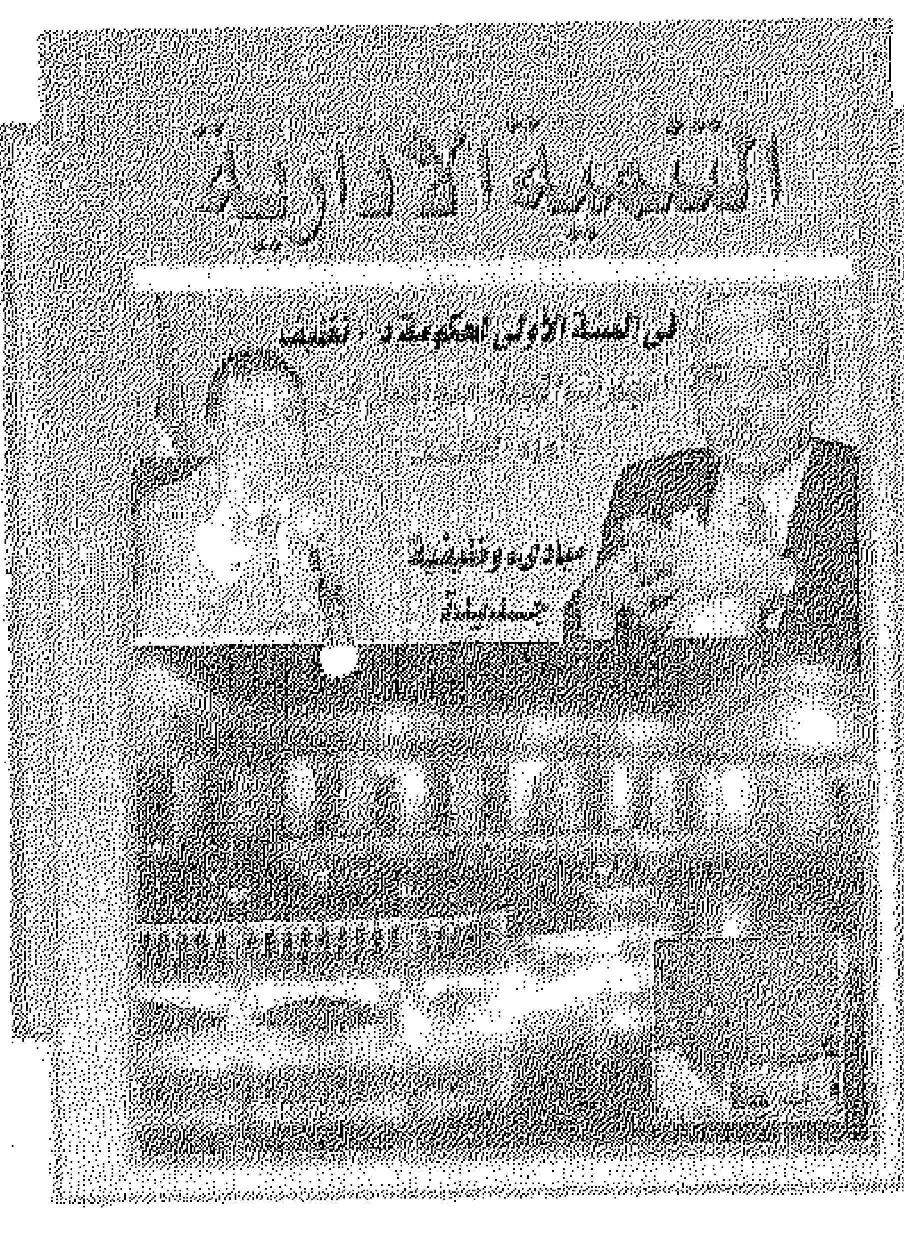
يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة.

● **قواعد النشر فى المجلة:**

تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية:

● أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.

● تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها



صورة العدد

٢٠٠٦

عـام سعيد
وتهنئة من القلب
بانجازات تتواصل
أكثر فأكثر

(*) الاشتراكات:

الاشتـراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو بشيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

اهداف الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

للاجهزة الإدارية قبل اعتمادها من السلطة المختصة واقتراح القواعد والأسس العامة التى تحكم نظام الحوافز وتقديم المعونة الفنية عند طلبها للاجهزة الإدارية بالدولة فى مجال ترتيب وموازنة الوظائف.

● اعداد الدراسات الخاصة بمشروعات تطوير الإدارة الحكومية بهدف اجراء تحسين سريع على الأسلوب الذى تؤدى به الخدمات للجماهير.

● اقتراح ومتابعة تنفيذ سياسات وخطط التدريب الإدارى للعاملين بالدولة وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة لها.

الإعـلانـات:

يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة.

● قواعد النشر فى المجلة:

تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية:

● أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.

● تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء.

● تعبر البحوث والدراسات عن رأى كتابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة

د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:

مشروع قانون العاملين بالدولة يسمح للموظفين بالمضاربة فى البورصة !!



د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على رأس أكبر جهاز إدارى فى العالم. فجيش الموظفين فى مصر أكبر جهاز بين حكومات العالم.. تصوروا لدينا فى مصر موظف لكل ١٢ مواطنا!! فقد بلغ عدد العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة خمسة ملايين و ٦٠٠ ألف موظف دائم فضلا عن ٦٠٠ ألف موظف مؤقت! يحملون موازنة الدولة ٤٥ مليار جنيه سنويا تصل بالمعاشات إلى ٨٥ مليار جنيه تمثل ٤٠٪ من إجمالى الموازنة..

هذه الإحصائيات المفزعة تؤكد أن الجهاز الإدارى للدولة يعانى من مشاكل حقيقية لهذا يأتى مشروع القانون الجديد للعاملين بالدولة بمثابة المنقذ بما يحويه من ١٤ مادة تمثل تحولا مهما للجهاز الإدارى للدولة وضوابط ومزايا جديدة للعاملين بالحكومة لعل وعسى يعيد إحياء المقولة الشهيرة: (إن فاتك الميرى اتمرغ فى ترابه)..

● **فى البداية هل حقيقة أن تضخم حجم الجهاز الإدارى بالدولة هو السبب الرئيسى فى عدم تحقيق معدلات التنمية المأمولة ؟**

ــ هناك وظيفة للجهاز الإدارى للدولة هى تقديم الخدمات المطلوبة للدولة للمواطنين فهو ليس قطاعا منتجا، ومن المعروف أنه يحكم العاملين فى قطاع الجهاز الإدارى للدولة قانون وضع لزمن غير الزمن والدولة أخذت على عاتقها منذ فترة الستينات تعيين كل الخريجين حتى المتسربين من التعليم، الأمر الذى أدى إلى تضخم الجهاز الإدارى وبالتالى لم يصبح هم الموظف هو الاجتهاد فى عمله مادام مطمئنا إلى أنه له وظيفة مضمونة داخل الجهاز الإدارى للدولة وأصبحت الوظيفة التى يشغلها أحد الموظفين وتستغرق ٢٥ ساعة أسبوعيا يشغلها عشرة من الموظفين وهذا قمة التضخم الذى لا يضيف إلى الاقتصاد القومى بل يكون عبئا عليه، هذا بجانب أن الأجور التى يتقاضاها العاملون بالجهاز الإدارى للدولة من الضرائب والجمارك التى تستقطع من الإنتاج فهناك علاقة متبادلة والعمل الذى يقوم به الجهاز الإدارى للدولة ويستهدف دائما التطوير هو الجناح الآخر للإصلاح الاقتصادى لكن تكدس العاملين مع بيئة العمل غير المناسبة مع أمور أخرى كثيرة أدت إلى أن الجهاز أصبح عائقا ـ فى فترة من الفترات ـ للنمو الاقتصادى المأمول..

● **الرئيس حسنى مبارك أكد فى خطابه فى فبراير الماضى فى محافظة المنوفية على ضرورة رفع الجهاز الإدارى للدولة لتخفيف العبء على المواطنين ورفع مستوى الخدمات.. كيف يمكن تحديث الجهاز الإدارى للدولة وما هى محاور التحديث ؟!**

ــ عندما أعلن الرئيس مبارك فى جامعة المنوفية عن مبادرته بتعديل المادة ٧٦ من الدستور تحدث فى نفس الخطاب عن تطوير الجهاز الإدارى للدولة ونحن الآن بصدد التطوير وفقا لتوجيهات محددة من رئيس الوزراء بعدة محاور منها: إعادة هيكلة وحدات الجهاز الإدارى للدولة والمحور الثانى هو تطوير تشريعى لتصبح التشريعات التى تحكم العاملين بالجهاز وأدائهم تتفق مع روح العصر ومتطلباتنا للتنمية، أما المحور الثالث فهو تحديث قواعد البيانات للجهاز الإدارى للدولة والعاملين فيه والممتلكات التى تملكها الدولة داخل الجهاز والمحور الرابع هو تطوير التدريب لأنه عنصر أساسى وحاكم لتقديم الخدمة وأداء العمل والارتقاء بالأداء..

● **بمناسبة التدريب لماذا يقال دائما عن التدريب فى الجهاز الإدارى أنه يفتقد إلى الشكل الجدى الذى يؤدى إلى ارتقاء المهارات وهو لا يعدو أن يكون فى نظر البعض عملية مظهرية لا عائد منها رغم أننا ننفق على التدريب سنويا أكثر من ١٠٠ مليون جنيه ؟!**

ــ نعم نحن ننفق فعلا أكثر من مائة مليون جنيه سنويا على التدريب ومن المفروض أن ننفق أكثر من ذلك بكثير، لكن من المفترض أنه مادمنا ننفق فلابد أن تكون هناك فاعلية لهذا الإنفاق والتدريب ينقسم إلى تدريب تخصصى وتدريب

للقيادات..

وأحيانا يكون هناك موظف جيد في عمله ويحل دوره في التدريب ولكن عمله لا يمكن الاستغناء عنه فيطلبون إرسال موظف آخر بدلا منه لا تقع عليه أعباء في العمل فيصبح التدريب في هذه الحالة عبئا ثقيلا للغاية يجب التخلص منه على أن التدريب أمر ضروري ولازم للموظفين خاصة وأن التدريب قد شمل تطوير كبير أصبح يشمل سيناريوهات جديدة في أسلوب الشرح للمتدربين لتسهيل الاستيعاب والاستفادة المباشرة والاحصائيات تؤكد أنه لا يوجد قيادي موظف في الدولة تقدم في الدورات التدريبية ورسب خلال الخمسة عشر عاما الماضية إلا إذا تغيب عن الدورة وبالتالي فإن تدريبه لم يكتمل لكن النسبة ١٠٠٪ وهي نسبة حقيقية مما يدل على أن التدريب كان جادا ومثمرا لكن الشوط في رأيي لا يزال طويلا أمام التدريب ونحتاج إلى مبالغ طائلة للتدريب تفوق الـ١٠٠ مليون جنيه الحالية حتى نستطيع تطوير المهارات والأداء في الجهاز الإداري للدولة وهناك الآن بروتوكول تعاون بين الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة الاتصالات من أجل تطوير البنية التكنولوجية وتدريب الكوادر فنيا..

● من عجائب الجهاز الإداري أنه كان لدينا هيئات كانت لها مهمة ثم انتهت ولكنها مازالت حتى الآن موجودة مثل هيئة إنقاذ آثار النوبة وتم إنقاذ هذه الآثار ولكن الهيئة مازالت موجودة وهيئة الإصلاح الزراعي لم تعد تمارس أي دور مع ذلك موجودة بل تقوم بتضخيم الهياكل التنظيمية لها وزيادة العاملين وترقيتهم دون أن تكون لها أي مهمة.. لماذا تسمح حتى الآن بوجود هذا الخلل الإداري الفادح ؟!

— بالنسبة لهيئة آثار النوبة وهيئة الإصلاح الزراعي فهناك زوايتان لهذا الموضوع.. الأولى هناك عاملون في الجهاز الإداري للدولة يعملون في جهة بمهمة ثم انتهت ولكن هؤلاء العاملين تقدم هذه الجهة لهم حقوق في الترقية وأي واجبات يحددها الجهاز الإداري للدولة من خلال قانون يحكم هذه العلاقة بين العاملين والجهاز فإذا ما استحق الترقية ولم يرقى فإننا نحكم عليه في هذه الحالة بالإعدام الأدبي كموظف في الدولة إما أن ينقل إلى مكان آخر أو تتم ترقيته وإذا لم يسمح الهيكل التنظيمي بالترقية يتم تضخيم الهيكل التنظيمي حتى تستوعب هذه الترقيات ومع أن هذا لا يحدث الآن لكنه حدث من قبل مما تسبب في مشاكل إدارية، وعلى سبيل المثال كما ذكرت في سؤالك هيئة النوبة مهمتها تمت بنجاح وانتهت ولكنها الآن تقوم بمهام جديدة ومن المفترض أن نغير اسمها طبقا للمهمة الحالية التي تؤديها وهي الحفاظ على الآثار أو تجهيز الآثار للعروض في المتاحف والمهمة الجديدة لا تتفق مع الاسم السابق وهو موضوع يُدرس حاليا..

● منذ متى وهو يُدرس.. لاحظ أن هذه الهيئة انتهت مهمتها منذ الستينات..

— نحن نعمل الآن لإعادة الهيكلة للجهاز الإداري للدولة وفقا لخطة معينة، حيث إن وحدات الجهاز الإداري لوحدات مركزية ومصالح تابعة لها ومحليات بها مديريات خدمات من الوزارات المركزية والهيئات الاقتصادية والخدمية فضلا عن الجامعات الحكومية والتي أصبحت هذا العام ١٦ جامعة حكومية بعد اضافة جامعات بني سويف والفيوم ونحن الآن ندرس كل وحدة من هذه الوحدات وتدعمنا وزارة الاتصالات والمعلومات في البنية التكنولوجية وعلى مشارف الانتهاء من هذا المشروع وسنعرضه على الدكتور أحمد نظيف رئيس الوزراء والدكتور أحمد درويش وزير التنمية الإدارية والمشروع يحوي أدق التفاصيل من كل وحدة إدارية من وحدات الدولة والعاملين فيها ودرجاتهم وترقياتهم وذلك حتى تكون أمامنا رؤية واضحة بعد ذلك في ضم أو دمج هيئة مع أخرى أو إلغائها أو إلغاء بعض الوظائف.. وإلغاء الوظائف لا يعني مس العاملين فيها ولكن سيتم الإلغاء على المدى الطويل بعد خروج شاغلها على المعاش أو ترقيته أو نقله لوظيفة أخرى يتم بعدها إلغاء هذه الوظيفة وهذه الدراسة في المرحلة النهائية لها، بعد انتهاء ٩٠٪ منها تقريبا ولن تمر ٦ شهور إلا وتوضع هذه الدراسة موضع التطبيق العملي والفعلي حتى نحقق النتائج المأمولة منها..

نحن نعمل الآن لإعادة الهيكلة للجهاز الإداري للدولة وفقا لخطة معينة

● الجهاز الإداري للدولة هو الجهاز الوحيد الذي يعين عمالا حرفيين وعمال خدمات ونظافة رغم أن هذه المسألة انتهت من كل دول العالم.. فهل لدينا الآن اتجاه لإنشاء شركات خاصة مملوكة للدولة لتقديم خدمات النظافة والأمن والحراسة والنقل قوامها العاملون بهذه الأنشطة في الجهاز الإداري للدولة ؟

— لدينا مشكلة حقيقية أن عمال الخدمات والنظافة والحرفيين يشكلون عدداً كبيراً من العاملين في الجهاز الإداري للدولة لدينا ٦٠٠ الف عامل نظافة (خدمات) ولدينا ٣٠٠ ألف حرفي (نجار.. سباك وخلافه) والجهاز ليس في حاجة إليهم طوال الوقت ولكننا في الوقت نفسه بحاجة إليهم ولكن ليس بكل هذه الكثافة وهناك حلول مؤقتة وأخرى على المدى الطويل..

والحل المؤقت هو أنه تم إجراء تعديل على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ووافق مجلسي الشعب والشورى منذ ستة شهور والسيد وزير التنمية الإدارية وضع القواعد التنظيمية له وهو يسمح للعاملين بالحصول على إجازة بعض الوقت بجزء من الأجر والقواعد التنظيمية قالت إذا كان يعمل الموظف يعمل في جهة حكومية خمسة أيام في الأسبوع إذا اشتغل يومين في الأسبوع يتقاضى ٦٠٪ من الأجر وإذا عمل ثلاثة أيام في الأسبوع يتقاضى ٧٥٪ من الأجر وله الحق في الاجازات العارضة. الاجازات السنوية مثله مثل الموظف الذي يعمل

التعليم المفتوح شأنه شأن كل التعليم فى مصر فجامعة القاهرة لديها نظام للتعليم المفتوح

طول الوقت وتدفع له التأمينات الاجتماعية وله ٦٠٪ أو ٧٥٪ كنسبة من الحوافز وهذا تم إعداده خصيصا من أجل عمال الخدمات..

وقد قدم العديد طلبات تطبق عليهم هذه القواعد وخلال شهرين على الأكثر سيتم تقييم الطلبات وعلى التوازى هناك دراسة لتمويل الأجهزة المسئولة على النظافة والخدمات لهيئات ويمكن أن تكون هيئة خدمية أو اقتصادية بنمط اقتصادى ومن هنا يمكن الارتقاء بمستواهم وايجاد أجهزة للنظافة للتدريب عليها بدلا من مجرد الأعمال اليدوية غير المطورة..

● الصرخات مستمرة من العاملين بعقود مؤقتة لعدم تثبيتهم، هناك ٦٠٠ ألف عقد مؤقت لم يتم تثبيتهم بالأجهزة الحكومية رغم مرور أكثر من ثلاث سنوات فى العمل ؟!

ـ العاملون بعقود مؤقتة جزءان : جزء يعمل على الباب الأول وهو المختص بالأجور والمرتبات والقانون يسمح له إذا عمل ثلاث سنوات بشكل مستمر بصلاحية وإذا كانت بالجهة التى يعمل بها درجات خالية وطلبت هذه الجهة تثبيت هذا العامل يتم تثبيته وهذا ما يحدث حاليا وفى كل وقت..

أما إذا لم تكن هناك درجات خالية فيكون أمامنا موقف أن الجهة تطلب تغيير الهيكل التنظيمى لكى استحدث لها درجة لتثبيته وهناك أسباب موضوعية تجعلنا نتجه إلى ذلك، أما إذا لم تكن هناك درجة خالية فإنه فى معظم الأحيان لا أحد يأتى بوظيفة مؤقتة وتستمر ثلاثة سنوات..

● ولكن القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ يلزمك بتعيينهم حيث تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة ٢٣ بشأن تعيين العمالة المؤقتة على درجات دائمة وكذلك الكتاب الدورى رقم ٦ لسنة ٢٠٠٠ ؟!

ـ كل ما تقوله صحيح ولكن هذا ينطبق على العمالة المؤقتة المعينة على الباب الأول، لكن الباب الثالث المتعلق بالمشروعات الاستثمارية بالقانون لا يحتم على أن أعنيه فالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والكتاب الدورى رقم ٦ لسنة ٢٠٠٠ لا يتعلق على العمالة المؤقتة للمشروعات الاستثمارية..

إذن العمالة التى على الباب الأول من قانون العمل سيتم تثبيتهم، أما العمالة التى على الباب الثالث من الذين يعملون فى المشروعات الاستثمارية عمالة مؤقتة أقول لهم أنتم اكتسبتم خبرة اقتربوا من الصندوق الاجتماعى لإنشاء مشروع لأنه ليست هناك أية تعيينات بالنسبة لكم، فإذا كنت قد عملت عملا مؤقتا يتعلق بالتشجير مثلا فاعمل لنفسك مشتلا ووزارة الزراعة تمنح أراضى وتستطيع من خلال هذا العمل أن تبيع الزهور وأشجار الزينة هذا على سبيل المثال وهكذا فى معظم المجالات ولكن لا تعتبر عملك المؤقت على الباب الثالث هو عملك الأبدى لأنه ليست هناك ترقية أو زيادة دخل وهو عمل يعتمد على المجهود البدنى الذى يقل مع تقدم السن فالقانون لا يحتم تثبيت هؤلاء والمنطق كذلك يقول إننى أستعين بمجموعة من العمالة وانتهى عملهم المؤقت فلا يعقل تعيينهم..

● ماذا بالنسبة لتسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ؟!

ـ الذى حصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة فإن القانون يحتم علىّ تسوية حالته وليست هناك مشكلة بل بالعكس السيد رئيس الوزراء تكريما للعلم والاجتهاد يمنح حافزا إضافيا للحاصلين على الماجستير مائة جنيه ومائتى جنيه للحاصلين على الدكتوراه وتم تنفيذ ذلك حيث إن هذا الأمر لم يمر عليه سوى ستة أشهر..

● وماذا بالنسبة للتعليم المفتوح حيث إن هناك مشاكل عديدة بالنسبة للحاصلين على مؤهلات التعليم المفتوح ؟!

ـ التعليم المفتوح شأنه شأن كل التعليم فى مصر فجامعة القاهرة لديها نظام للتعليم المفتوح معتمد على المجلس الأعلى للجامعات والشهادة مقيمة وحكومية ولكن هناك بعض المعاهد ليست مقيمة علميا من المجلس الأعلى للجامعات فهناك مثلا معاهد تمنح شهادة فى السكرتارية يرى المجلس الأعلى للجامعات أنها لا تعادل البكالوريوس وحتى يحصل على البكالوريوس أو الليسانس لابد من دراسة مواد بعينها إذن فهناك معاهد تمنح بكالوريوس أو ليسانس ليس مقيما علميا من المجلس الأعلى للجامعات فلو عين الحاصل على بكالوريوس من هذه المعاهد فى الجهاز الإدارى للدولة يعامل ماليا فى أول درجات السلم الوظيفى معاملة الحاصل على البكالوريوس، لكن القانون يقول إنه لا يمكن ترقيته إلا بعد حصوله على متطلبات البكالوريوس وهذا تم تحديده من قبل المجلس الأعلى للجامعات وهذا موضوع منطقى..

والآن أنا لدى مشكلة كجهاز إدارى للدولة فبعض العاملين يتقدمون لوظيفة بمؤهل أدنى ويخفون المؤهل الأعلى فالجهاز يريد أحد العاملين الحاصل على مؤهل دبلوم أو ثانوية عامة حيث إن الوظيفة الخالية لدى هى دبلوم تجارة وهى الوظيفة التى تم الإعلان عنها وللأسف فإنه بعد استلام وظيفته بالدبلوم يظهر المؤهل الأعلى البكالوريوس أو الليسانس والنتيجة أن هذه الوظيفة تظل خالية مرة أخرى ! لأنه حصل على حق زميله الذى ليس له إلا هذا المؤهل ويريد فى الوقت نفسه أن يشغل وظيفة ليست عندى ! ولم أعلن عنها !

وهؤلاء دائما يرسلون شكاوى إلى الصحف !

● هل بدأ الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى تنفيذ تيسيرات نقل العاملين بالقرب من محال إقامتهم بالمحافظات ؟!

ـ لم يتقدم أحد بطلب فى هذا الصدد يتعلق بالنقل للإقامة فى المحافظة التى يعيش فيها أو أن زوجته تعمل فى محافظة وهو يعمل فى محافظة

أخـــرى إلا وتم النقل على الفور..

● ولكن هناك شكاوى كثيرة بشأن مسألة النقل فى المحافظات بالقرب من محال إقامة العاملين بالمحافظات؟!

ــ الشكاوى تأتى أن بعض الجهات تعطى حوافز أكثر نتيجة أنه مطلوب منها جهد أكثر فمثلا وزارة التربية والتعليم لديها أنشطة كثيرة حتى بالنسبة للعاملين فى غير التدريس فى لجان المراقبة والتصحيح فبعض العاملين يطلبون النقل داخل نفس المحافظة وداخل نفس المدينة إلى وزارة التربية والتعليم رغم أنها لم تطلب ولم تنشر إعلانا مع الوضع فى الاعتبار موافقة جهة العمل أيضا ولابد أن ينقل إلى درجة خالية وهذه الحالات لا أستطيع الاستجابة لها لكن لم شمل الأسرة بأى أسلوب من الأساليب نحن نستجيب له وهناك تعاون بيننا وبين جميع السادة المحافظين بل هناك بعض من المحافظين وضع قواعد لكى يجعل من الانتداب نقلا ! من أجل لم شمل الأسرة حفاظا على استقرارها..

● من المسائل الغريبة فى مشروع قانون العاملين بالدولة إلغاء النص الذى يعتبر مضاربة العامل فى البورصات مخالفة تستوجب المساءلة التأديبية واعتبار العمل التجارى للموظف العام مشروعا بعد إذن السلطة المختصة ؟!

ــ أنا أريد أساسا وأستهدف زيادة مرتب الموظف المصرى وأنا أضع فى الوقت نفسه قيودا شديدة على منافذ الفساد فمنذ عشرين سنة لم يكن هناك نشاط للبورصة فى مصر، أما اليوم فهناك العديد من الموظفين لديهم أسهم فى الشركات قابلة للبيع والشراء والعرض فنص القانون الخاص بالمضاربة بالبورصة ليس مفعلا..

● ولكن مضاربة العامل فى البورصة كانت تستوجب المساءلة التأديبية فلا يعقل أن يكون عمل العامل أساسا متعلقا فى هيئته بالأمور المالية والاقتصادية ثم يضارب فى البورصة ؟!

ــ قانون العاملين كان صادرا عام ١٩٧٨ وكان نظامنا اشتراكيا وكل مصانعنا قطاع عام ولم تكن هناك أسهم موجودة فى البورصة يتم تداولها فأنا أريد أن أسمح له بشراء أسهم إذا أراد ذلك، أما الجزئية التى تتعلق بالنشاط التجارى فهى لاتزال محل دراسة..

● ولكن ذلك سوف يفتح ثغرات عديدة من خلال ممارسة الموظف للنشاط التجارى ؟!

ــ ما تم الاتفاق عليه فى اطار اللجنة التى تعمل فى القانون بينى وبين وزارة التنمية الإدارية ونعرض نتائجها على السيد رئيس الوزراء هو أن الموظف الحكومى يستطيع الحصول على اجازة إذا أراد وهى اجازة بمرتب إذا أراد أن يؤسس أو يشارك فى مشروع تجارى من المشروعات الصغيرة مع وجود ضوابط لرأس المال من ضوابط للجدية فهو يستطيع الحصول على اجازة عام بمرتب ومن الممكن مد الاجازة عاما آخر لو أن المشروع قائم ويعمل بجدية وهذا متاح مرة واحدة فى العمر فإذا نجح فإنه يحصل على اجازة بدون مرتب ويدير مشروعه الصغير فإذا لم يوفق فإن وظيفته موجودة فأنا بذلك أكسر الحاجز الذى كان موجودا لدى العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة وعددهم ٦ ملايين و٦٠٠ ألف وأساعدهم على تنمية روح المغامرة والطموح والمبادرة على تحسين دخولهم..

وأنا أتحدث عن مشروع صغير أو متناه فى الصغر يبدؤه عامل عمل فى الجهاز الإدارى للدولة مدة لا تقل عن خمس سنوات وسنه يقل عن خمسين عاما لتدعيمه فإذا نجح واحتاج عاما آخر فلا مانع ثم بعد ذلك الاجازة بمرتب تتحول إلى اجازة بدون مرتب أو أنه يقرر أنه فشل وأغلق المشروع وأتحقق من ذلك فيعود إلى وظيفته التى تم الاحتفاظ بها ويعود إلى عمله من جديد..

● هل سيتم التوسع فى نظام المعاش المبكر عند سن الـ ٥٥ سنة؟

ــ هذا الموضوع ليس مطروحا حاليا ولكن القانون الحالى يسمح للذى بلغ سن ٥٥ عاما بالتقدم للحصول على معاش مبكر وهى مادة عدد المستفيدين منها فى حدود واحد من ألف !

● ولكن كانت هنالك شائعة منذ فترة تؤكد أن الدولة سوف تخفض من سن المعاش ؟!

ــ أنت تقول شائعة وهى شائعة بالفعل ولكنها كانت شائعة قوية وصلت إلى أن البعض وزع منشورات بذلك!! وأنا فى دهشة من ذلك فالموضوع لم يكن على مائدة الدراسة مطلقا والدولة ملتزمة تماما بأحكام قانون العاملين واللوائح والمبادىء بخصوص السن القانونية المقررة..

● هل أعد الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة خطة لعلاج الرسوب الوظيفى لـ ٥٠٠ ألف موظف فى يناير القادم ؟!

ــ نقوم كل عام بترقية العاملين بالجهاز الإدارى للدولة الذين تعدوا المدة البينية بين الدرجة والدرجة التى تعلوها ولكن ظاهرة الرسوب الوظيفى حدثت نتيجة لأن العاملين الموجودين على كل درجة وظيفية أكثر من العاملين المفروض أنهم يشغلون هذه الدرجات الوظيفية وبالتأكيد الدرجة الأعلى ولا نستطيع ترقيتهم لأنه ليست هناك درجات خالية فى الدرجة الأعلى ونحن نرقيهم ماديا ونجعلهم يقومون بنفس العمل الذى يقومون به، وهذا يتم بشكل منتظم والخطة جاهزة وسوف نعرض على السيد رئيس الوزراء ونطلب التمويل اللازم من السيد وزير المالية فى القريب العاجل..

● متى يعرض مشروع تطوير الجهاز الإدارى للدولة على مجلس الشعب ؟!

ــ فى الدورة البرلمانية القادمة بإذن الله واطمئنوا لن يضار عامل واحد فى الدولة من هذا القانون..

التوسع فى نظام المعاش المبكر عند سن الـ ٥٥ سنة ليس مطروحا حاليا

انجازات تتواصل فى العام الجديد

انجازات الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

فى السنة الأولى لحكومة د. نظيف

الجهاز الإدارى فى مصر يعانى من مشاكل تراكمت نتيجة الظروف المختلفة التى مرت بها البلاد على مدى زمان طويل، وقد أسفرت الدراسات التى أعدت فى هذا المجال عن أن أى إصلاح إدارى يجب أن يتوصل إلى آليات واضحة لحل هذه المشكلات دون تخوف من اقتحامها مادامت تراعى البعد الاجتماعى ولا تمس المراكز القانونية المستقرة

إعداد: مصطفى التهامى مصطفى
مدير عام المكتب الفنى
بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

وإذا كانت الإدارة الحكومية هى النافذة الأولى لخطة التنمية فى الدولة فإن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة هو الأداة التى بها يمكن تطوير الجهاز الحكومى باعتباره الجهة المسئولة عن رسم سياسات الإصلاح الإدارى وخططه ومعالجة مشكلات الإدارة الحكومية واقتراح الحلول الغير تقليدية لعلاجها.

وإيمانا من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن أساس النجاح فى العمل الإدارى وتحقيق أعلى معدلات الأداء الحكومى يعتمد بادىء ذى بدء على التخطيط السليم بوضع الخطط المناسبة لنشاط كل جهة إدارية فلابد من التخطيط الجيد ثم يلى ذلك الانتقال إلى مرحلة التنفيذ وذلك لتحريك دولاب العمل بشكل أكثر إيجابية وفعالية.

وفى إطار منظومة عمل متكاملة تستهدف الاهتمام بمصلحة المواطن المصرى فى المقام الأول قام الجهاز بطرح أسس واضحة لرؤيته بشأن دفع جهود التنمية والتحديث والتطوير والإصلاح باعتبار أن الإصلاح الإدارى جزء لا يتجزأ من منظومة متكاملة للإصلاح بجميع محاوره وذلك من خلال عدة محاور للتطوير فى إطار حزمه جديدة من المقترحات تستند على برنامج شامل للتنمية.



«١» أهم الانجازات

تم إعداد الإطار العام لخطة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة طبقا للسياسة العامة للدولة وفقا لمصادر ومؤشرات واتجاهات تتمثل فى:

١- خطاب السيد رئيس الجمهورية فى الاجتماع المشترك لمجلسى الشعب والشورى بتاريخ ٢٠٠٤/١١/١١.

أكد سيادته أن رؤيته الثابتة وهى أن المواطن المصرى هو المحور والهدف الذى تتبلور حوله كل خطوات الإصلاح وجميع جهود التنمية لترفع من شأنه وترتقى بمستوى معيشته وتحقق طموحات لشخصه وأسرته ومجتمعه وتعميق انتمائه الوطنى.

٢- البيان الحكومى الذى ألقاه السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء أمام مجلس الشعب وذلك بتاريخ ٢٠٠٤/١٢/٢ أشار فيه إلى:

أن هناك عدة برامج لتحسين مستويات المعيشة وتحديث مصر منها برنامج تطوير الجهاز الإدارى للدولة.

٣- توجيهات وتكليفات السيد الأستاذ الدكتور/رئيس الجهاز بشأن إعداد الخطة العامة للجهاز .

تبلورت أهم انجازات الجهاز:

(١) فى مجال التنظيم والترتيب وتخطيط القوى العاملة فيما يلى:

- إجراء عمليات التطوير للهياكل التنظيمية ووضع المعايير والإنماط التنظيمية.
- دراسة وتشخيص المشكلات التنظيمية وإيجاد حلول مناسبة لها.
- مراجعة استمارات موازنات الوظائف «نموذج رقم ٥».
- إجراء التعديلات اللازمة بموازنة الباب الأول/ أجور لرفع درجات العاملين الذين يتم ترقيتهم وفقا لقرارات الرسوب الوظيفى.
- تصويب الأوضاع الوظيفية للعاملين وإعادة توزيع الدرجات على المجموعات النوعية المختلفة.
- تقدير الاحتياجات الوظيفية المطلوبة سنويا من مختلف الوظائف والتخصصات والمهارات وفقا لمتطلبات الضرورة.
- تدبير التمويل اللازم للوظائف الجديدة التى يتقرر شغلها دفعة واحدة.
- نقل تمويل وظائف العاملين من وحدة إدارية إلى أخرى.
- تدبير التمويل اللازم لتثبيت العمالة المؤقتة، ولتسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة.
- دراسة مقترحات توزيع الاعتمادات الإجمالية المدرجة بالباب الأول/أجور أو المدرجة بالباب الثالث/ استثمارات لأغراض الأجور بمختلف أنواعها.



● **ترقية نصف مليون عامل:**

تم ترقية العاملين الذين قضوا فى وظائفهم الحد الأقصى المعلن للترقية وشملت هذه الترقيات كل من أتم المدد البينية اللازمة فى ٢٠٠٤/١٢/٣١ وهى ٦ سنوات فى الدرجة الثانية و٨ سنوات بالدرجة الثالثة ٥ سنوات بالدرجة الرابعة أو الخامسة أو السادسة بما فيها وظائف الخدمات المعاونة غير المؤهلين والوظائف الحرفية.

● **تثبيت ٦٠ ألف عامل على درجات دائمة بالدولة:**

بلغ عدد العمال المؤقتين الذين تمت الموافقة على تثبيتهم بالجهاز الإدارى للدولة بلغ حوالى ٦٠ ألف عامل حتى ديسمبر ٢٠٠٤ وهم العمال الذين ارتبطوا بعلاقة وظيفية مع جهة العمل طوال ثلاث سنوات بالإضافة إلى تلبية احتياجات الجهات المختلفة من الوظائف ذات النوعيات النادرة وذلك بتثبيتهم على درجات دائمة.

(٢) فى مجال التدريب:

(١) إعداد القواعد والضوابط الخاصة بإنشاء وتقييم مراكز التدريب الإدارى «حكومى - خاص».

(٢) تم تصميم واستحداث برامج جديدة تتفق مع المتغيرات الحديثة وحاجات العاملين التدريبية وأهم هذه البرامج:

- برنامج إعداد مساعدى أول ومساعدى الوزراء.
- برنامج إعداد معاونى الوزراء.

تم تصميم برامج قصيرة يتم تنفيذها بأسلوب التدريب المتقطع.

(٣) تنفيذ خطة مركز إعداد القادة بالمقر الإقليمى بالاسكندرية.

(٤) تنفيذ برنامج مساعدى الوزراء لعدد ٢٩ متدرب من مختلف وحدات الجهاز الحكومى.

(٥) تجهيز معمل اللغات لتنفيذ برامج اللغة الانجليزية المنفذة للعاملين بالجهاز.

(٦) تزويد المركز بأحدث الأجهزة السمعية والبصرية لرفع كفاءة العملية التدريبية «Datshow - أفلام - حاسبات».

(٣) فى مجال المعلومات فيما يلى :

- تطويرا لتحديث قواعد البيانات المختلفة من خلال اتاحة بيانات تلك القواعد على اسطوانات مدمجة بالجهات .
- وفى مجال النشر فقد تم إتاحة نسخة الكترونية على أسطوانة مدمجة من المبادىء المستقرة فى مجال الخدمة المدنية.
- تم أيضا نشر كتيب يضم الكتب الدورية الصادرة عن الجهاز خلال عام ٢٠٠٤ وذلك على كافة الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى.
- تحديث قواعد البيانات المختلفة عن العاملين بالقطاع الحكومى والأبنية الحكومية والعمالة المؤقتة واستخراج التقارير اللازمة منها.
- كما تم أيضا إعداد قاعدة البيانات الخاصة بمشروع موازنة الوظائف «استمارة ٥» للعام المالى ٢٠٠٥/٢٠٠٦ لكافة الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى.
- تم أيضا استخراج تقارير عديدة عن الوظائف والموظفين وإمداد متخذى القرارات بها.
- تحديث قواعد البيانات الخاصة بالمناصب العامة والقيادات بالحكومة والقطاع العام وأعضاء مجلسى الشعب والشورى.
- تنفيذ مشروع البنية التكنولوجية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة



بالتعاون مع وزارة الاتصالات والمعلومات.

(٤) فى مجال البحوث والترجمة فيما يلى :

(١) إعداد ورقة عمل فى الموضوعات التالية

- تحفيز العاملين بالمواقع الخدمية
- تفعيل مهام الأساليب الرقابية
- تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- التفويض ودوره فى العملية الإدارية.
- مدير المستقبل فى مواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين
- إدارة النزاع وضغوط العمل
- ملامح تطوير الجهاز الحكومى
- رؤية لتطوير الإدارة المحلية
- الإدارة الالكترونية ـ الانجاز ـ المشكلات ـ فعاليات التطبيق
- تحديث الإدارة من خلال العنصر البشرى
- ترشيد الهياكل التنظيمية فى الأجهزة الحكومية
- تنمية الاحساس بالجهاز الإدارى للدولة
- تحديث الإدارة فى ظل المتغيرات المعاصرة
- تهيئة وإعداد كوادر الصف الثانى للمستقبل
- تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات المصرية لمواجهة التحديات الدولية
- إدخال آليات القطاع الخاص وقوي السوق فى إدارة الأجهزة الحكومية
- التجربة الإدارية فى« اليابان/ ماليزيا/ تونس/ المغرب.
- دور البحث العلمى فى تطوير الجهاز الإدارى
- مجتمع المعلومات والاتصالات العربى

(٢) إعداد البحوث فى المجالات الآتية

- تطوير سياسات الاختيار والتعيين للعاملين المدنيين بالدولة.
- نقطة جديدة للاتجاه الى خصخصة بعض الخدمات الحكومية.

(٥) فى مجال الخدمة المدنية والشكاوي فيما يلى:

● شروط جديدة لإعادة تعيين العامل

أوضحت القواعد الجديدة التى أصدرها الجهاز حول إعادة التعيين كيفية احتساب مدة الستين يوما المقررة لتقديم طلب إعادة التعيين بالنسبة للعامل التى انتهت خدمته بالنسبة للحالات التى تم إنهاء خدمة العامل فيها بسبب الانقطاع عن العمل أو بسبب الحكم عليه تأديبيا بعقوبة الفصل من الخدمة.

● تعميم مبادىء تسوية حملة المؤهلات وتثبيت العمالة المؤقتة

تم إرساء المبادىء الخاصة بشأن مدى تناسب المؤهلات العلمية لشغل الوظائف عن طريق التعيين المبتدأ والتسوية وفقا لحكم المادة ٢٥ مكررا فى تثبيت العمالة المؤقتة وذلك بهدف مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع العاملين المدنيين بالدولة.

- التأكد من مدى سلامة تطبيق القوانين والقرارات التى تحكم شئون الخدمة المدنية.
- الإعداد لدراسة قانون جديد للخدمة المدنية لتطوير أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
- تجميع الكتب الدورية التى تصدر سنويا ويتم توزيعها على الجهاز الإدارى للدولة.

- تطوير نظم شئون الخدمة المدنية.
- وضع النظم الخاصة بالتفتيش والمتابعة.
- تلقى ودراسة شكاوى العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال والعاملين بنظم وظيفية خاصة بالهيئات العامة.
- الرد على مناقضات الجهاز المركزى للمحاسبات على أعمال شئون العاملين بالمحليات والوزارات والمصالح.
- التفتيش الدورى والمفاجئ على وحدات شئون العاملين بالوزارات والمصالح الحكومية والهيئات العامة والأجهزة ذات الموازنات المستقلة.
- دراسة كافة الاستفسارات الواردة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة

محاور منظومة التطوير

المحور الأول: إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة

بهدف تحديث وتطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية لوحدات الجهاز الإدارى للدولة وإعداد بطاقات وصف قياسية لكل وظيفة بالوحدات المتشابهة فى طبيعة العمل داخل كل قطاع من قطاعات الجهاز الإدارى للدولة «إدارة محلية/ جامعات/ هيئات/ وزارات» بحيث يكون هناك هيكلا تنظيميا واحدا لكل وحدة إدارية متماثلة وجدول وظائف وبطاقة وصف واحدة لكل وظيفة متماثلة داخل القطاع الواحد تتضمن ذات المسمى وذات الواجبات والمسئوليات ونفس شروط شغل الوظيفة بمعنى أن تكون لكل مديرية خدمة داخل قطاع المحليات بإحدى المحافظات ذات الهيكل التنظيمى والوظيفى وبطاقات الوصف بمثيلتها من ذات المستوى بباقى المحافظات، وكذا الجامعات وبمراعاة أن كل تقسيم تنظيمى وظيفى يؤدى عملا أو دورا فى تحقيق الهدف من الوحدة الحكومية. كما يهدف الى اعداد مقررات وظيفية تعبر عن الاحتياج الحقيقى بكل نوعية من العمالة من خلال اعداد دراسة لمعدلات الاداء .

ويتم أيضا من خلال هذا المشروع حصر العمالة الزائدة والجهات التى تعانى عجز وإعداد برنامج للتدريب التحويلى للعمالة الزائدة.

المحور الثانى: تطوير تشريعى للقوانين الحاكمة للجهاز الإداري للدولة وقد تناول المشروع المقترح لتعديلات قانون العاملين الجوانب التالية

«١» التعيين عن طريق التعاقد لوظائف بذاتها: لخلق قناة جديدة لشغل الوظائف تتفق مع جذب الخبرات المتخصصة التى يجب توافرها فى شاغلى بعض الوظائف المسماة بذاتها. وقد جاءت النصوص السابقة الخاصة بنظام الترتيب ووسائل الشغل متفقة مع هذا الفصل وهو يؤدى إلى وجود نظام تعاقدى بجانب نظام التعيينات وكلاهما على وظائف محددة وبدرجات فى الهيكل التنظيمى للوحدة وباجراءات تحقق الشفافية والمساواة.

«٢» تطوير نظام قياس أداء العاملين:

يعد نظام قياس كفاية أداء العاملين هو الأساس الذى يتوقف عليه انتظام الإدارة وهو فى ذات الوقت المعيار الذى يمكن الإدارة من اعمال قواعد الثواب والحساب وقياس كفاية أداء العاملين وليس هناك شك فى أن عدم ملاءمة هذا النظام سواء فى ذاته أو فى تطبيقه على مجتمع العاملين يعد أخطر ما يمكن أن يتعرض له الجهاز الإدارى إذ يصبح النظام الإدارى خاليا من أى معيار يتحدد به المجدين أو المهملين.

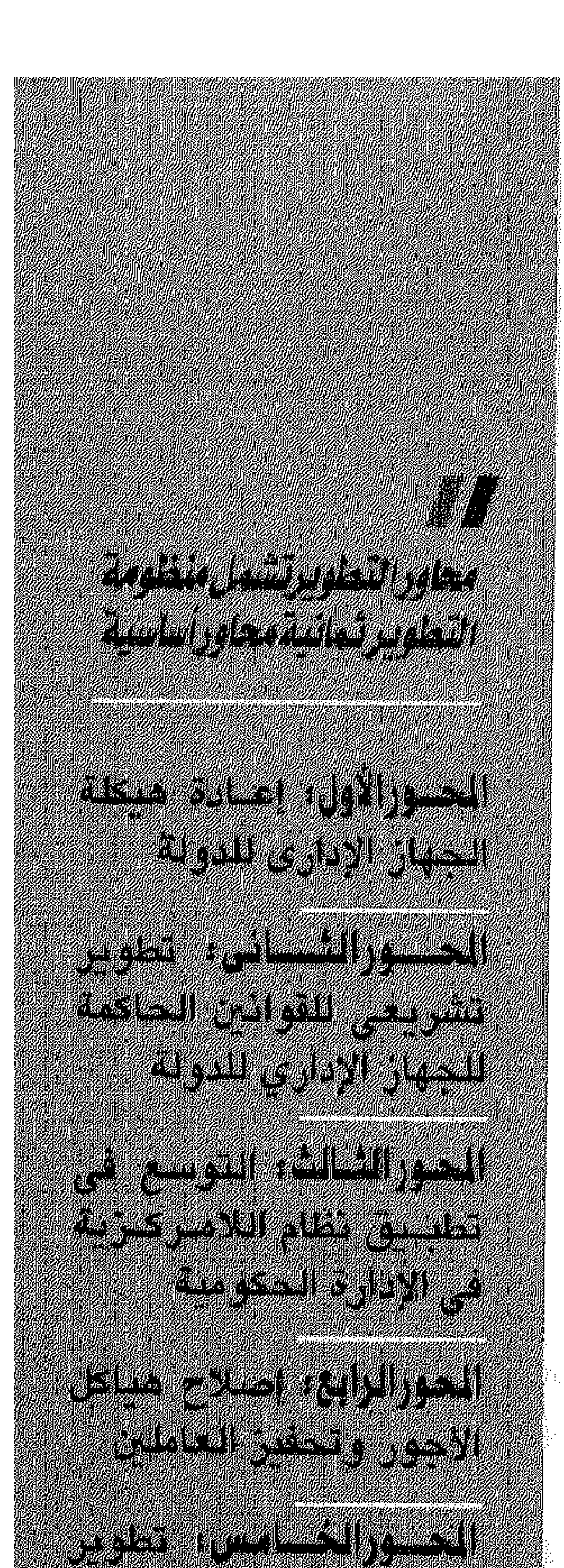
وقد اقتضى الأمر إعادة النظر فى هذا الموضوع برمته بتعديل أحكام المادة «٢٨» على النحو التالى:

- خضوع شاغلى الوظائف العليا لتقارير الكفاية
- اعتبار الأداء الجيد، وليس المتوسط هو المعيار الذى يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء
- يتم تقدير كفاية أداء العاملين. إما بمرتبه كفء، وإما بمرتبة غير كفء شرط أن يتضمن التقرير عناصر الضعف التى أدت إليه وذلك بدلا من مراتب امتياز، وجيد جدا، وجيد، ومتوسط، وضعيف
- يتحتم على كل رئيس إدارى كل فى إطار اختصاصه ترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفء تنازليا فى كل درجة داخل كل مجموعة نوعية بحسب مرتبة جدارتهم وكفايتهم ويكون عجز الرئيس الإدارى وأن علا، عن ترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفء تنازليا وفقا المعيار السابق سببا لتقدير كفايته هو بمرتبة غير كفء وينقل حتما إلى وظيفة غير إشرافية أو غير قيادية بحسب الأحوال.
- يكون ترتيب العاملين على النحو السابق هو الأساس عند الترقية بالاختيار.

وتصدر السلطة المختصة نظاما لترتيب الكفاية للعاملين يتضمن إجراءات وضع وتقديم التقارير النهائية ونظم التظلم منها واعتمادها.

«٣» ضبط وتطوير نظام التعيين فى الوظائف العامة

- قيد الوحدات الإدارية عند الإعلان عن الوظائف بإن يكون ذلك فى حدود إعداد ومسميات الوظائف التى تمت الموافقة على الإعلان عنها.
- جعل الأصل هو التعيين بدون امتحان حتى يغلق الباب المشكوك فيه، ويضمن ترتيب المتقدمين وفقا





لمعايير موضوعية

ـ النص على الا يتضمن الإعلان أى شروط تفضيلية غير واردة فى شروط شغل الوظيفة حسب بطاقة وصفها وذلك بغرض غلق الباب على الإعلانات التى تخل بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

ـ اعاد النص المقترح معايير التفضيل عن شغل الوظائف بدون امتحان عندما تكون الشهادة الدراسية هى أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة.

ـ بحيث تكون الأولوية للحاصل على دكتوارة يفضل عن الحاصل على ماجستير والحاصل على ماجستير يفضل عن الحاصل على الدرجة الجامعية الأولى.

«٤» سد منافذ التعيينات الخلفية

عندما تنتهى خدمة الموظف بالاستقالة أو الفصل من الخدمة بسبب قانونى أو بحكم من المحكمة التأديبية أو كأثر للحكم الجنائى أو لغيرها من الأسباب، أو عندما يعين ولا يتسلم الوظيفة ويصرف النظر عن تعيينه، وتأتى الفقرة الأولى من المادة ٢٣ الحالية لتسمح بإعادته للخدمة فى ذات والوظيفة أو وظيفة مماثلة فإن ذلك يعارض المنطق الصحيح فى مجتمع يعانى من ندرة فرص العمل بالسماح بإعادة الوظيفة إلى شخص رفضها أو إلى شخص لم يحافظ عليها حتى فصل من الخدمة.

ـ كما تم إلغاء الفقرة الثانية لوجود نظام جديد للتعيين عن طريق التعاقد مع وضع حكم انتقالى لتصفية الأوضاع القائمة.

ـ كما أن المادة ١٣ الحالية والمادة ١٤ كانت تعطى للسلطة المختصة حق شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة فى أحوال محددة ثم النص على تثبيتهم بعد ثلاث سنوات وهى ما يفتح الباب للإفلات من القواعد القانونية المقررة ولا يحقق قواعد المساواة عند شغل الوظائف العامة وأصبح بابا خلفيا للتعيينات غير المبررة وقد رؤى حذف المادتين ١٣ و١٤ واستبدالها بفصل جديد فى التعيين بالتعاقد.

«٥» تنقية واجبات العاملين وفقا للاتجاهات الأخذة بآليات السوق والاقتصاد الحر: وقد تضمن ذلك

ـ حذف النص القاضى باعتبار مضاربة العامل فى البورصات مخالفة تستوجب المساءلة التأديبية

ـ اعتبار العمل التجارى بالنسبة للموظف العام مشروعا بإذن خاص من السلطة المختصة ذاتها وبشرط ألا يكون العمل غير متفق مع واجبات الوظيفة التى يشغلها العامل وطبيعة عمل الجهة الإدارية التى يعمل بها.

«٦» إصلاح نظام الترقية بالاختيار والنقل ويتحقق ذلك فى:

ـ إلغاء النص على إعادة ترتيب العامل بعد عودته من الإعارة أو الإجازة الخاصة والتى استمرت أربع سنوات.

ـ تعديل شروط الترقية بالاختيار للاعتداد بمرتبة «كفء» والنص على الترتيب التنازلى داخل هذه المرتبة.

ـ حظر النقل من شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام إلى وحدات الجهاز الإدارى للدولة وأن جاز لغير العاملين بالجهاز الإدارى للدولة التقدم للعمل بالجهاز وفق قواعد الإعلان عن الوظائف.

«٧» تقنين أحكام المحكمة الدستورية العليا

«٨» تحقيق مبدأ الثواب والعقاب بطريقة علمية

وقد أخذ المشروع المعروض باتجاهات عديدة لتحقيق ذلك:

الاتجاه الأول: وضع نظام لإثابة العاملين المجدين

الاتجاه الثانى: تقوية السلطة المختصة

(٩): تطوير نظم محو الجزاءات التأديبية:

تبنى قانون نظام العاملين المدنيين منذ صدوره، فكرة محو الجزاء التأديبى، أيا كانت جسامة المخالفة التى وقع من أجلها، وذلك بمضى مدة أدناها ستة أشهر، وأقصاها ثلاث سنوات.

وقد ترتب على هذا النظام، أن ملف خدمة الموظف لم يعد معبرا عن تاريخه الوظيفى الفعلى أو الواقعى: إذ يستوى بمحو الجزاءات وإن تعددت، الموظف الملتزم بأداء واجباته المنوطة به طوال حياته الوظيفية، بغيره من الموظفين المنحرفين، مادام الجزاء الذى طبق عليه قد تم محوه بمرور الزمن، وذلك أعمالا لأحكام المادة (٩٢) من القانون الحالى التى قصدت بمحو الجزاء «اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف الخدمة».. الأمر الذى أصبح فيه الباب مفتوحا أمام الموظفين ذوى التاريخ غير المشرف فى أداء واجباتها الوظيفية لتقليد الوظائف الاشرافية والقيادية، دون أن يكون بوسع الإدارة أن تفاضل بين العاملين المرشحين لهذه الوظائف وفقا لمعايير موضوعية وواقعية محددة..

لذا رؤى حذف المادة (٩٢) كلية من القانون، لترتيبها آثار سلبية تضر بالإدارة عند المفاضلة بين العاملين بها.

(١٠) تطوير نظام الإحالة إلى المعاش المبكر بما يسمح للعاملين بطلب ترك الخدمة اختياريا:

(١) نص المادة ٩٥ مكررا الحالية ثبت من الاحصائيات أنه لم يستخدم من جانب العاملين ويرجع ذلك إلى أن الميزات التأمينية المقررة بالنص غير كافية لدفع العامل لترك الخدمة اختياريا وقد رؤى تفعيل هذا النص لكى يكون باب لترك الخدمة اختياريا وتقليل حجم العماله بالجهاز الإدارى للدولة.

طلب منحه إجازة لمدة سنتين للقيام بمشروع تجارى أو المشاركة فيه، ويتقاضى خلال هذه المدة مرتبه الأساسى.

وله أن يطلب عودته إلى العمل ، ويعود الى ذات وظيفته ودرجته أو الاستمرار فى الإجازة وفى هذه الحالة يوقف صرف راتبه بعد السنتين ويعتبر فى إجازة بدون مرتب ولا تشغل وظيفته إلا بإحالته إلى المعاش بناء على طلبه أو بلوغه السن القانونية المقررة لترك الخدمة وبعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، ولا يجوز للعامل التمتع بهذه الميزة إلا مرة واحدة طوال حياته الوظيفية.

«١١» برنامج يتيح للعاملين بالحكومة إمكانية العمل بعض الوقت ٤٠٪ مقابل الحصول على ٦٠٪ من المرتب.

تضمن مشروع القانون الجديد الترخيص للعامل بالعمل بعض الوقت (٤٠٪ وذلك مقابل حصوله على ٦٠٪ من المرتب) **مع الالتزام من جانب الجهات الإدارية بالإضافة إلى طلبات العاملين فى هذا الشأن** مع حصول العامل على نسبة من الحوافز والمكافآت الجماعية غير العادية، وهو ما يحقق استثمار العاملين لجهدهم المعطل داخل الجهاز الإدارى بما يحقق زيادة فى دخولهم ويوفر على الميزانية العامة للدولة نصف أجورهم ويضيف إلى الناتج القومى ناتج عملهم خارج الوظيفة مع السماح للعامل فى هذه الحالة بممارسة أى أعمال خارج نطاق الوظيفة حتى الأعمال التجارية التى لا تتعارض مع واجبات الوظيفة.

وهذا النص المقترح يعالج المسألة المطلوبة دون الدخول فى صعوبات عملية نتيجة السماح للعامل بالعمل نصف ساعات العمل اليومى وتقاضيه نصف الأجر وما يترتب على ذلك من إرباك داخل الأجهزة الإدارية.

«١٢» إعداد كادرات خاصة لبعض الفئات مثل الأطباء والمهندسين والمدرسين بهدف تحسين المستوى المادى لهم ورفع كفاءتهم مع ربط ذلك بأسلوب ملاءم للمحاسبة.

تلاحظ أن بعض طوائف العاملين من الذين يقومون بأعمال تخصصية من الأطباء والمهندسين والمدرسين والصيادلة ومدخلى البيانات والعاملين على الحواسب الآلية وغيرهم يتكبدون فى سبيل ممارستهم لأعمالهم التخصصية أعباء تتصل بتنمية مهاراتهم ومتابعة البحوث فى مجال هذه الأعمال، الأمر الذى يقتضى بالضرورة تقرير بدل تخصص وبحث علمى لهم لتغطية أعباء تنمية المهارات ومتابعة الأبحاث ولكى تكون وظائفهم جاذبة للبقاء فيها وليست طاردة وتكون ممارستهم لهذه الوظائف مرتبطة بأحدث الوسائل العلمية لهذه الممارسة تحققا لصالح الجهاز الإدارى للدولة.

ونظرا للصعوبات العملية أمام وضع كادرات خاصة لجميع الوظائف التخصصية فقد رؤى تحقيق الهدف عن طريق إضافة نص مستحدث لقانون العاملين المدنيين بالدولة يقرر تقرير بدل تخصص وبحث علمى للقائمين بأعمال تخصصية كالأطباء والمهندسين والصيادلة والمدرسين ومدخلى البيانات والعاملين على الحواسب الآلية ثم تحديده بحد أقصى بـ ١٠٠٪ من مرتباتهم الأساسية، وترك لرئيس مجلس الوزراء تحديد البدل وشروط الاستحقاق وطرق محاسبتهم بحيث يحقق البدل رفع كفاءتهم وتحسين أوضاعهم الوظيفية وكذلك تحديد حالات الحرمان منه فى حالة عدم تحقيق البدل لأغراضه مع جواز الجمع بين البدل المقترح وغيره من البدلات والمكافآت والحوافز وغيرها المستحقه للعاملين من طائفة الإخصائيين وفقا لنص قانون آخر.

«١٣» تطوير قانون رقم (٥)

صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام.

ولم يسفر التطبيق العملى لهذا القانون عن إفراز قيادات ناجحة وصالحة لتطوير العمل التنفيذى ويرجع ذلك إلى سببين أساسيين:

١ - إن اللجان الدائمة للقيادات غلب على عملها المجاملة لمن ترغب السلطة المختصة فى شغله للوظيفة أو الاستجابة لاعتبارات الأقدمية مجاملة للعاملين وهو ما أدى إلى فساد نظام الاختيار.

٢ - إن عناصر المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية عناصر لا تكشف عن كفاءة المتقدم وقدراته وإنما ترتكن بالدرجة الأولى على التاريخ الوظيفى الذى لا يعبر عن كفاءات معينة وإنما مجرد الكشف عن موظف مقيد بالإطار القانونى الجامد لممارسة الوظيفة العامة وعلى برنامج التطوير الذى يقدمه وغالبا ما يكون من صنع الآخرين.

المحور الثالث: التوسع فى تطبيق نظام اللامركزية

دراسة مقترحات متعددة للوصول إلى الصور المناسبة

تطوير هيكل الأجور لكى يتحقق الربط بين الأجر والعمل ومستويات المعيشة.

تطوير نظم الحوافز فى الوحدات المختلفة بما يحقق الربط بين الحافز والأداء المتميز والتأكيد على مبدأ الحافز الفردى على الإنجاز مع زيادة الحوافز فى مواقع العمل الإيرادية عند تحقيق وفورات فى النفقات ولتوفير مصادر التمويل والحوافز.

للامركزية ومنها:

١ ـ تطبيق نموذج في أحدى المحافظات لشركة قابضة أو مؤسسة خدمات تتبعها شركات تابعة أو مؤسسات تابعة (للتعليم ـ الصحة ....) تعمل كنظام بديل للنظم القائمة تمهيدا لتطبيق هذا الأسلوب في كافة مديريات الخدمات في نطاق المحافظات.

٢ ـ تأشيرات الموازنة العامة للدولة والتي تسمح للمحافظين بنقل العاملين والاعتمادات من جهة إلى أخرى.

٣ ـ دراسة الإطار القانوني لتأسيس شركات حكومية تضم عمال الخدمات والوظائف الحرفية لتشغيل السيارات الحكومية لتقديم خدماتها إلى الوحدات الحكومية بشكل مجمع وإدارتها بأسلوب اقتصادي وفصلها عن الجهاز الإداري للدولة.

٤ ـ فصل الهيئات والوحدات الحكومية التي يمكن أن تنفذ أعمالها بعيدا عن الجهاز الإداري للدولة.

ثالثا: نشر المبادىء القانونية المطبقة في الخدمة المدنية وتفويض مديريات التنظيم والإدارة بالمحافظات والوزارات في اتخاذ إجراءات لتطبيقها وإبلاغ الجهاز بها.

على أن يقوم الجهاز بمراجعة وتصحيح ما انتهى إليه الرأى عند التطبيق بشكل خاطىء.

المحور الرابع: إصلاح هياكل الأجور وتحفيز العاملين

تطوير هيكل الأجور وتقييم نظم الحوافز والمكافآت وتحديثها لتتناسب مع ارتفاع الأسعار وتكاليف المعيشة لتحقيق العدالة بين العاملين.

وهذا البرنامج يهدف إلى:

١ ـ تطوير هيكل الأجور لكي يتحقق الربط بين الأجر والعمل ومستويات المعيشة.

٢ ـ متابعة وتطوير نظام ترتيب الوظائف بالحكومة بما يسهم في علاج المشكلات الوظيفية التي يعاني منها موظفو الحكومة لإيجاد حلول مناسبة لها.

٣ ـ تطوير نظم الحوافز في الوحدات المختلفة بما يحقق الربط بين الحافز والأداء المتميز والتأكيد على مبدأ الحافز الفردي على الإنجاز مع زيادة الحوافز في مواقع العمل الإيرادية عند تحقيق وفورات في النفقات ولتوفير مصادر التمويل والحوافز.

المحور الخامس: إنجازات برنامج تطوير الخدمات الجماهيرية بوحدات الجهاز الإداري للدولة ونعرض فيما يلي موقف التنفيذ في المراحل المختلفة من برنامج تطوير الخدمات الجماهيرية

● **المرحلة الأولى (خطة ١٩٩٧/١٩٩٨):**

تم اختيار عدد (٧٠) خدمة من الخدمات التي تؤدى من خلال (٩) قطاعات هامة وهي (الإدارة المحلية، التعليم، الصحة والسكان، القوى العاملة والهجرة، الشئون الاجتماعية، التجارة والتموين، الزراعة واستصلاح الأراضي، المالية، الضرائب العقارية، الداخلية).

وقد روعي في اختيار هذه الخدمات أن تكون الأكثر جماهيرية والتي يتكرر طلبها من قبل المواطنين ولها مردود ملموس لديهم.

● **المرحلة الثانية (خطة ١٩٩٨/١٩٩٩):**

استهدفت المرحلة الثانية تطوير عدد (١٧١) خدمة، يختص بتقديمها عدد (١٥) قطاع.

● **المرحلة الثالثة (خطة ١٩٩٩/٢٠٠١).**

استهدفت المرحلة تطوير عدد (٢٠٢) خدمة، يختص بتقديمها عدد (١٤) قطاع.

● **المرحلة الرابعة (خطة ٢٠٠١/٢٠٠٣)**

استهدفت المرحلة تطوير عدد (١٤٧) خدمة على المستويين المركزي والمحلي.

وقد تم إدخال هذه الخدمات على شبكة الإنترنت بوزارة الدولة للتنمية الإدارية وكذلك نظام الخدمة الصوتية.

وبالتالي فقد تمكن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة خلال السنوات الماضية من تحديد سياسات التطوير وقطع مرحلة كبيرة لتطوير عدد (٥٩٠) خدمة حكومية في (٢٦) قطاع من قطاعات الدولة المختلفة وانتهى بالفعل من تنفيذ آليات عملية لتحقيق أهدافه في مجال رفع التعتيم بين المواطن وجهة الإدارة.

● **المرحلة الخامسة:**

تضمنت هذه المرحلة تطوير عدد (١٧٢) خدمة على المستويين المركزي والمحلي (١٠٠ مركزي، ٧٢ محلي) وجاري اعتماد النماذج من السادة المسئولين بالجهات المعنية حتى يتسنى إصدارها في شكلها النهائي وتعميمها على الوحدات المركزية والمحلية للعمل بمقتضاها.

المحور السادس: تدريب فعلي لزيادة الكفاءة

يتميز عالم اليوم بمتغيرات سريعة ومتلاحقة علمية وتكنولوجية ومعلوماتية وثقافية وسياسية واقتصادية من أجل ذلك كان لابد من سرعة مواجهة هذه المتغيرات وتغيير نمط إدارة وثقافة الجهاز الحكومي من خلال إعداد قيادات متميزة تعتمد على العلم والمهارة التي تمكنهم من استثمار الفرصة المتاحة والاستخدام الأمثل والكامل للموارد المتاحة (مادية وبشرية) وصولا إلى التميز والجودة في تقديم الخدمات للمواطنين والمستثمرين.

ـ وانطلاقا من دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في رفع كفاءة العاملين في الجهاز الحكومي، وبناء على ما ورد في قانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية بمسئولية الجهاز عن وضع برنامج متكامل لإعداد وتأهيل وتنمية خبرات ومهارات المرشحين لشغل الوظائف القيادية بحيث تتضمن البرامج الموضوعات التدريبية وأساليب التنفيذ ونظم تقييم المتدربين للتحقق من الاستفادة من البرامج.

ـ مما هو جدير بالذكر أن التطوير سيتم على مرحلتين الأولى عاجلة والثانية آجله بعد انتهاء الجهاز من الدراسات الخاصة بتطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية للوحدات الإدارية بالموازنة العامة للدولة حيث يقوم الجهاز بوضع خطة تدريبية تتمشى والتعديلات التي سوف تسفر عنها الدراسة المشار إليها.

وفيما يلي عرض للتطوير المقترح:

أولا : أهداف برامج إعداد وتأهيل الإدارة العليا:

١ ـ تعميق المفاهيم الإدارية لدى القيادات.

٢ ـ إدراك القيادات الإدارية للمتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية المحلية والعالمية.

٣ ـ تنمية المهارات والخبرات لدى القيادات الإدارية.

٤ ـ المشاركة الفعالة والتفكير العلمى والابتكارى لحل المشكلات التى تعترض سير العمل بالوحدات الإدارية.

ثانيا: نظام التنمية والإعداد المبكر للقيادات:

ــ فإلى جانب الإعداد للترقى لشغل وظائف الإدارة العليا طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فإنه يقترح على المدى الطويل أن يتم إعداد قيادات شابة تتولى المسئولية القيادية فى سن مبكر من خلال تصميم برنامج لا تقل مدته عن ستة أشهر وعلى أن يوضع فى الاعتبار اختيار القيادات التى تشغل المواقع الإدارية المختلفة من بين خريجى هذا البرنامج.

وفيما يلى تصور للبرنامج المقترح:

«برنامج زمالة مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى».

الهدف من البرنامج:

إعداد كوادر قيادية متميزة لديها القدرة والمهارة التى تمكنها من ملاحقة المتغيرات السريعة العالمية والمحلية، وتطوير أداء المواقع الإدارية من خلال استخدام التكنولوجيا والتخطيط للمستقبل وحل المشكلات التى تواجه الأداء بطرق ابتكارية.

المحور السابع: تطوير الأداء الإداري

لزيادة قدرة وفاعلية وحدات الجهاز الإدارى للدولة على أداء مهامه وفق معايير إدارية قياسية من خلال وضوح أهداف كل وحدة إدارية واستثمار إمكاناتها فى مجال تنمية القدرة البشرية لتحسين أداء أفرادها وتنفيذ سياسات إدارية تتضمن التخطيط والعمل والتقييم وفق مؤشرات محددة لقياس جودة الأداء وتقييم أساليب العمل واستخدام نظم وسياسات داخل كل وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة لتنفيذ المهام ورفع مستوى أساليب العمل والربط بين الاحتياجات التنظيمية والتدريب على المدى البعيد وقياس هذه العوامل وتقييمها من خلال وضع معايير مناسبة للأداء ويتم حصول وحدات الجهاز الإدارى للدولة على شهادة الأداء الإدارى عندما تتحقق هذه المعايير شروطها وتجدد هذه الشهادة دوريا ويرتبط ذلك بالآتى:

- تحديد الأهداف ومراجعة العمل فى كل وحدة إدارية.
- ــ تحديد المجالات التى يلزم تطوير الأداء فيها.
- ــ وضع برامج تنفيذية لتطوير الأداء.
- ــ قياس الأداء بعد تنفيذ التطوير وربط الاحتياجات التنظيمية والتدريب على المدى البعيد.

المحور الثامن: استخدام التكنولوجيا الحديثة فى الإدارة الحكومية

يقوم الجهاز بإعداد قواعد بيانات معلومات تغطى مختلف المجالات المتصلة باختصاصات الجهاز وتتضمن تلك القواعد:

- **ــ المرأة العاملة بالجهاز الحكومى.**
- **ــ السيارات.**
- **ــ تخطيط القوى العاملة.**
- **ــ ترتيب الوظائف.**
- **ــ المستشفيات.**
- **ــ قواعد بيانات التشكيلات الوزارية.**
- **ــ قاعدة بيانات الهياكل التنظيمية.**
- **ــ قاعدة بيانات الخبراء الوطنيين.**
- **ــ قاعدة بيانات الخدمات الجماهيرية.**
- **ــ قاعدة بيانات قيادات الدولة.**
- **ــ قاعدة تدريب البرنامج القومى للتشغيل الحكومى.**
- **ــ العمالة وتحليلها.**
- **ــ عمالة الخدمات.**
- **ــ فتاوى مجلس الدولة.**
- **ــ تبسيط الإجراءات.**
- **ــ المدارس.**
- **ــ قاعدة بيانات الوحدات الإدارية.**
- **ــ قاعدة بيانات الوظائف القيادية.**
- **ــ قاعدة بيانات العمالة المؤقتة.**
- **ــ قاعدة بيانات الخدمة المدنية.**
- **ــ قاعدة بيانات التدريب الإدارى.**
- **ــ قاعدة بيانات الوظائف والموظفين.**

وذلك بهدف الأخذ بمفاهيم التكنولوجيا المتطورة وملاحقتها أول بأول.

وسوف يترتب على ذلك النتائج التالية:

اكتساب ومعالجة وتخزين واسترجاع ونشر المعلومات من أجهزة الحاسبات الإلكترونية ونظم الاتصالات الحديثة بما يساهم فى دعم واتخاذ القرار.

يقوم الجهاز بإعداد قواعد بيانات معلومات تغطى مختلف المجالات المتصلة باختصاصات الجهاز

إعداد كوادر قيادية متميزة لديها القدرة والمهارة التى تمكنها من ملاحقة المتغيرات السريعة العالمية والمحلية وتطوير أداء المواقع الإدارية من خلال استخدام التكنولوجيا والتخطيط للمستقبل وحل المشكلات التى تواجه الأداء بطرق ابتكارية



مصر والقمة المعلوماتية

د. طوسون نبيل دعبس

تابعت باهتمام شديد فعاليات المرحلة الثانية للقمة العالمية لمجتمع المعلومات، التى استضافتها تونس خلال شهر نوفمبر الماضى.. بمشاركة نحو ٦٠ رئيس دولة و ١٧ ألف مشارك وهو رقم يزيد كثيراً عن الذين شاركوا فى المرحلة الأولى التى أقيمت فى مدينة جنيف السويسرية فى ديسمبر ٢٠٠٣

وأسعدنى المشاركة الفاعلة لمصر فى اجتماعات وأعمال القمة المعلوماتية الثانية بتونس والذى جاء استكمالا للمشاركة المصرية شديدة التميز فى القمة الأولى بجنيف. وكانت توجيهات الرئيس مبارك بأن يتولى د. طارق كامل وزير الاتصالات رئاسة وفد مصر فى القمة المعلوماتية بتونس، تأكيد لحرص واهتمام مصر بالمشاركة بفاعلية. وهو ما حدث بالفعل حيث شاركت مصر على هامش القمة فى مبادرة الاتحاد الأوربى للاتصالات بثلاث مبادرات هى مشروع حاسب لكل بيت، ونوادى تكنولوجيا المعلومات، والانترنت المجانى. كما شملت مشاركة مصر أيضا المشاركة فى المنتدى الفكرى الذى أقيم على هامش القمة، وكذا المشاركة بمعرض متميز فضلا عن فعاليات القمة المعلوماتية ذاتها. والأهم من هذا كله أن المشاركة المصرية فى القمة اتسمت بالشمولية حيث شاركت العديد من الهيئات والوزارات ومؤسسات المجتمع المدنى والقطاع الخاص لعرض تجاربها ونجاحاتها فى بناء مجتمع المعلومات المصرى.

وكان أهم ما أسفرت عنه القمة المعلوماتية هو السعى لتقليص الفجوة الرقمية بين شعوب العالم وأن تكون تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات هى أداة للحوار بين الثقافات وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز السلم والأمان فى جميع أنحاء العالم وتكريس حرية التعبير والديمقراطية فى جميع البلدان وتسخير كل الامكانات التى يمكن من خلالها الاسهام فى دعم القدرات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات وما يلزمها من بنية أساسية بما يدعم فرص المناطق المحرومة فى الوصول إلى شبكات الاتصالات، وأن تكون إدارة الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) بواسطة جميع أصحاب المصلحة من المنظمات الحكومية والدولية والقطاع الخاص والمجتمع المدنى من كل دول العالم. وفى هذا الإطار تم اختيار مصر بترشيح من الاتحاد الدولى للاتصالات لتكون عضوا فاعلا فى المنتدى العالمى الجديد المنوط به تنسيق ووضع السياسات الخاصة بإدارة شبكة المعلومات الدولية.

شــركة بورســعيد لتداول الحــاويات والبضــائع

الشركة تواصل نجاحاتها بالرغم من المنافسات الشرسة التى تواجهها بالمنطقة

يعتبر ميناء بورسعيد من أهم الموانىء المحورية فى الشرق الأوسط لما يتمتع به من مميزات يستفيد منها مستخدميه من الخطوط الملاحية. وتتمثل مميزات ميناء بورسعيد فى الآتى:

أولا: تمثل زاوية الانحراف للميناء (صفر) الأمر الذى لا يمثل عبء على الخطوط الملاحية سواء فى التكلفة أو زمن الرحلة.

ثانيا: يعطى ميناء بورسعيد حق التسجيل بالقوافل العابرة لقناة السويس لعبور القناة حال استكمال شحن السفينة وعدم انتظار القافلة العابرة.

لذلك فإن ميناء بورسعيد يتيح لهذه الخطوط الفرصة لتحقيق أهدافها متفوقا على منافسيه فى الشرق الأوسط مجتذبا الخطوط الملاحية وسفنها العملاقة المنطلقة إلى تحقيق تلك الأهداف.

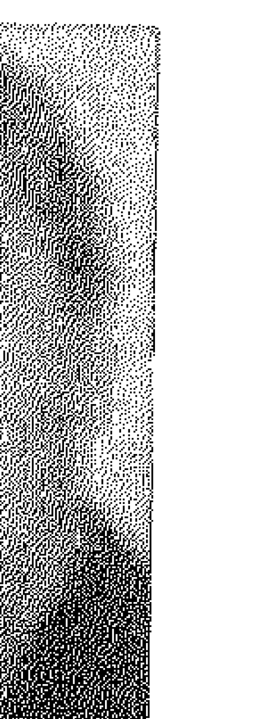
ولذلك تأسست شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع فى ١٩٨٤/٧/٣١ بموجب قرار **السيد/وزير النقل البحرى** وملحقا بالقانون رقم ٢٠٣ الصادر عن وزارة قطاع الأعمال عام ١٩٩٠. وقد صدر مؤخرا قانون حوافز الاستثمار رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ باعتبار نشاط تداول الحاويات منطقة حرة خاصة. وتعتبر شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع إحدى الشركات الرائدة فى مجال النقل البحرى فى نشاط تداول الحاويات والبضائع والتى تضافرت جهودها مع خطة الدولة العامة للتنمية فى ظل استراتيجية طموحة للتطوير لتحقق عائدا متعاظما للاقتصاد القومى المصرى.

وبسؤال السيد اللواء بحرى رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب/**محمد جلال ياسين** عن نشاط الشركة ومراحل تطوير الأداء أفاد سيادته ما يلى:

فى ظل السياسات التى تنتهجها الشركة فقد شهدت أنشطتها تطورا ملموسا خلال العام المالى ٢٠٠٤/٢٠٠٥ على الرغم من تخطى محطة حاويات الشركة للطاقة القصوى النظرية المخططة كذا اختراق نظام التحوية لنظام البضائع العامة عالميا ومحليا. فقد أدرجت الشركة فى قائمة top 100 بمجلتى: container management & cargo system العالميتين حيث قفزت من المركز التاسع والثمانين إلى المركز الواحد والثمانين محققة نسبة نمو قدرها ٢٤٪ عن العام الميلادى ٢٠٠٤ مقارنة بالعام الميلادى السابق.

س: نريد من سيادتكم نبذة مختصرة عن مراحل تطوير الأداء بالشركة والارتقاء بمستوى الأداء واتباع أحدث الأساليب للعمل بالشركة.

ج: منذ أن بدأ نشاط تداول الحاويات بالشركة بدأت معه مراحل تطوير المعدات حيث بدأت الشركة بعدد اثنين ونش رصيف عملاق إلى أن وصل عددها سبعة أوناش قادرة على التعامل مع جميع أجيال السفن بالإضافة إلى الأوناش الأرضية المختلفة والمتنوعة وتدريب العمالة التدريب الجيد للارتقاء بمستوى الأداء إلى أن وصل معدل التداول ٢٥ حاوية/ساعة وهو من أعلى المعدلات العالمية.



لواء بحرى: محمد جلال ياسين

حققت الشركة فى مجال تداول الحاويات حجما قدره ٨٤٦٦٨٦ حاوية مكافئة عن العام المالى ٢٠٠٤/٢٠٠٥ مقابل ٨٢١٥٣٦ حاوية مكافئة عن العام المالى السابق بنسبة نمو قدرها ٣٪.

س: وماذا عن خطة التطوير المستقبلية بالشركة؟

ج: **أولاً:** تسعى الشركة جاهدة لتكون قادرة على استقبال سفن الأجيال الحديثة حتى الجيل الثامن وذلك من خلال مقترح توسع فى إنشاء رصيف جديد بطول ٦٥٠م على مرحلتين الأولى بطول ٤٠٠م والثانية بطول ٢٥٠م مع عمق الرصيف وذلك بالتعاون مع هيئة قناة السويس وبمشاركة كبرى الخطوط الملاحية المتعاملة مع الشركة وأيضا تطوير منظومة الأوناش العملاقة طبقا لأحدث المعايير العالمية ليصبح ميناء بورسعيد من موانىء الجيل الخامس.

ثانيا: تم تطوير نظم الاتصالات والحاسب الآلى لخدمة عملاء الشركة وتعتبر شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع الوحيدة بالمنطقة التى أدخلت نظام الكمبيوتر المحمول RDT للسيطرة على تحركات الحاوية داخل المحطة وتسجيل موقع تسكينها بالساحات على الحاسب المركزى بالشركة. كذا ربط قطاعات الشركة بمنظومة شبكة معلومات متكاملة فيما بينها.

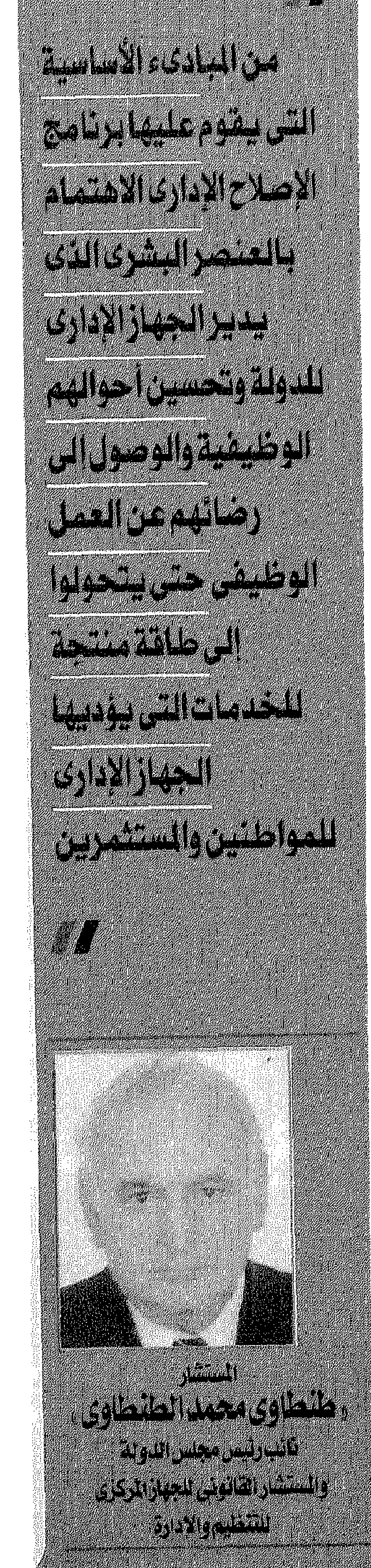
وكذلك إنشاء غرفة التحكم ومهمتها متابعة التشغيل بأرصفة الحاويات والساحات وكذا رصيف البضائع ومتابعة الحالة الأمنية لهذه الأرصفة عن طريق الرصد التام بأجهزة الفيديو كاميرا وأجهزة الكمبيوتر.

ثالثا: استمرارا لمسيرة التطوير التى بدأتها محطة حاويات بورسعيد تم افتتاح المرحلة الثالثة من ساحاتها بمساحة ٣٥ ألف متر مربع ليصبح إجمالى ساحات الشركة ٤٣٥ ألف متر مربع.

تعمل الساحة الجديدة بطاقة سنوية قدرها ١٠٧٠٠٠ حاوية وسوف تخصص لتجميع حاويات الصادر المصرى.

رابعا: تمتلك الشركة أول ميناء جاف لخدمة المصدرين والمستثمرين المصريين وقد أنشىء فى ١٩٩٦/١١/١٤ داخل الدائرة الجمركية بمدينة العاشر من رمضان بهدف مواكبة التطوير السريع فى النظام العالمى للنقل المتعدد الوسائط والذى أدى إلى تطور مفهوم الموانىء الجافة. كذا خدمة المصدرين والمستثمرين المصريين فى مدينة العاشر من رمضان والمدن الصناعية المجاورة وتقديم أفضل الخدمات لنقل الحاويات وتداولها وكذلك البضائع العامة.

تصفية المنازعات الوظيفية بين التشـ



"من المبادىء الأساسية التى يقوم عليها برنامج الإصلاح الإدارى الاهتمام بالعنصر البشرى الذى يدير الجهاز الإدارى للدولة وتحسين أحوالهم الوظيفية والوصول إلى رضائهم عن العمل الوظيفى حتى يتحولوا إلى طاقة منتجة للخدمات التى يؤديها الجهاز الإدارى للمواطنين والمستثمرين"

المستشار
«طنطاوى محمد الطنطاوى»
نائب رئيس مجلس الدولة
والمستشار القانونى للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

لقد تزايدت أعداد الدعاوى المرفوعة من العاملين أمام محاكم مجلس الدولة فى أمور تتصل بمنازعات وظيفية فى مسائل استقرت عليها المحاكم ولا تنفذ إلا بلجوء كل عامل على حده للحصول على حكم مقررا حقه مما يضيع وقت العاملين ويترتب عليه عدم رضاء الموظف عن عمله الوظيفى وعدم تفرغه لأداء هذا العمل على الوجه الذى يحقق مصالح جماهير المتعاملين مع الإدارة من مواطنين ومستثمرين.

فكان لازاما التصدى لهذه الظاهرة ووضع حلول عملية لإنهائها باعتبار ذلك يحقق المصالحة بين العاملين والدولة..

وأنه من المبادىء الأساسية التى يقوم عليها برنامج الإصلاح الإدارى الاهتمام بالعنصر البشرى الذى يدير الجهاز الإدارى للدولة وتحسين أحوالهم الوظيفية والوصول إلى رضائهم عن العمل الوظيفى حتى يتحولوا إلى طاقة منتجة للخدمات التى يؤديها الجهاز الإدارى للمواطنين والمستثمرين.

■ ورغم أهمية تحسين أحوال العاملين المادية وتدخل الدولة فى ذلك وزيادة رواتبهم حتى وصلت الزيادة فى أجورهم إلى ٢٤٠٪ هذا العام.

■ إلا أن رافدا آخر له أهمية أقصى تتمثل فى حل مشاكلهم الوظيفية مع الجهات الإدارية الناتجة عن تطبيق القوانين واللوائح عليهم واختلاف الرأى والتفسيرات حولها.

■ مئات الآلاف من العاملين فى كل وحدات الجهاز الإدارى أقاموا دعاوى أمام محاكم مجلس الدولة بتدرجاتها المختلفة مطالبين بحقوق وظيفية وهذه الدعاوى تستغرق وقتهم مما ينعكس سلبيا على الأداء الوظيفى ويؤثر على مصالح المتعاملين مع الجهاز الإدارى والمستثمرين.

■ والمتابع للأحكام القضائية الصادرة فى هذه المنازعات يجد أنها استقرت على الأحقية فى عديد من المسائل كاستحقاق بدلات التفرغ والعدوى والإقامة والتسويات المتماثلة والمقابل النقدى لرصيد الاجازات بحيث أصبحت الأحكام والفتاوى الصادرة عن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع تمثل (مبدأ مستقرا) فى هذا الشأن لا تحيد عنه المحاكم وأصبح عنوانا للحقيقة.

■ إلا أن الملاحظ أن رغم استقرار المبدأ إلا أن الحكم لا ينفذ إلا بالنسبة لمن صدر فى شأنه فقط.

■ وتطلب الجهة الإدارية فى الحالات المماثلة فى حالة طلبها تنفيذ المبدأ عليها الرجوع بصفة شخصية إلى المحاكم

...ـريع والتطبيـق

للحصول على ذات الحكم.

■ إعمالا لمبدأ سائد وهى ما يسمى (مبدأ نسبية الأحكام) ومؤداه أن الأحكام لا تنفذ إلا بالنسبة لمن صدر الحكم لصالحه فقط ولو كان المطالب بالتنفيذ يطالب بتنفيذ ذات المبدأ الذى قام عليه الحكم.

■ مما ترتب على ذلك زيادة عدد القضايا المرفوعة أمام مجلس الدولة وتكدس المحاكم بقضايا متماثلة وزيادة أعباء الموظف الذى يضطر إلى ضرورة رفعه لدعوى أمام القضاء للوصول إلى الحق المحكوم به بالنسبة لغيره رغم المتماثل معه فى الحالة وما يرتبه ذلك من عناء ومصروفات واستهلاك للوقت والذى يكون له أثرا سلبيا على أدائه الوظيفى.

إمام هذه الاعتبارات فإنه يتعين التفكير فى وضع نظام لتصفية القضايا المنظورة أمام المحاكم التى تخص العاملين وإجابتهم إلى طلباتهم فى المسائل التى استقرت عليها الأحكام والفتاوى ووصولا إلى خلق نوع من التصالح بين الدولة وعمالها وموظفيها حتى يتفرغوا لأعمالهم الوظيفية.

أولا: ـ الأطراف التى يجب أن تمثل فى تطبيق هذا النظام.

أ ـ **مجلس الدولة** باعتباره الهيئة الاستشارية والقضائية التى تنظر منازعات العاملين المدنين وتبدى فيها رأيا أو تصدر حكما.

ب ـ **الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة** باعتباره الجهة التى تقوم بتنفيذ الأحكام والفتاوى الصادرة فى مسائل العاملين المدنيين بالدولة.

ج ـ **وزارة المالية:** باعتبارها الوزارة المختصة بتدبير المبالغ المالية اللازمة للتنفيذ.

د ـ **هيئة قضايا الدولة:** باعتباره الممثلة للحكومة أمام محاكم مجلس الدولة.

ثانيا: ـ

■ **تحديد المبادىء المستقرة فى الأحكام والفتاوى الصادرة من مجلس الدولة والتى يحكم فيها على هيئة متماثلات نتيجة استقرارها.**

■ ويكون ذلك بالاتفاق بين ممثلين عن مجلس الدولة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

وإنه لنجاح هذه التجربة يجب مراعاة الآتى بكل دقة: ـ

١ـ الوصول إلى المبدأ المستقر عليه وذلك بالاتفاق بين مجلس الدولة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على ضوء الأحكام المتواترة فى المسألة الواحدة والفتاوى.

٢ـ تحديد المسائل التى يمكن تطبيق النظام المقترح عليها على سبيل المثال (بدلات التفرغ ـ بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة وبدلات العدوى ـ منازعات الحوافز والمقابل النقدى لاستثمارات السفر المجانية ـ بدلات الإقامة ـ التسوية للحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ـ اعادة التعيين ـ الترقيات بالرسوب الوظيفى) ويخرج عن ذلك النظام الدعاوى التأديبية ودعاوى الترقيات العادية ودعاوى الأفراد والعقود وغيرها.

٣ـ العبء المالى المترتب على التنفيذ

سوف يترتب على تنفيذ المبدأ المستقر على الحالات المماثلة تزايد غير عادى فى العبء المالى المترتب على التنفيذ على هذا النحو، ويقترح أن يتم الاتفاق مع وزارة المالية على تقسيط المبالغ المستحقة للعاملين على عدد من السنوات مما يمكن تدبيره ولا يترتب أعباء مفاجئة على الموازنة العامة للدولة.

ومن الجدير بالذكر أن نظام التصالح فى المنازعات تعرفه أنظمة قانونية فى دول عديدة، ويعرفه القانون المصرى فى المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة والقانون ٧ لسنة ٢٠٠٠ بانشاء لجان التفويض فى بعض المنازعات التى يكون الوزارات والأشخاص الاعتبارين العامة طرفا منها.

تطوير منظومة التدريب بالجهاز الحكومى

٢٥ سبتمبر ٢٠٠٥

تقرير عن المؤتمر السنوى الأول لمسئولى تنمية الموارد البشرية

ـ نظراً للتحولات الجذرية فى بيئة العمل، وفى الجهاز الإدارى للدولة سواء على المستوى المحلى أو العالمى والانفتاح على الأسواق العالمية وظهور التكتلات الاقتصادية وتحرير التجارة العالمية والتقدم التكنولوجى المتسارع فقد تنامى الاتجاه الى تعظيم الموارد البشرية.

إعداد:
عبدالمنعم إبراهيم عباس
إشراف
أ. ليلى محمد ناصف
رئيس قطاع التدريب

ـ ومن منطلق رسالة الجهاز المتمثلة فى تحقيق الإصلاح الإدارى بالجهاز الحكومى ومعالجة مشاكله بما يجعله قادر على تحمل مسئولية الإسهام فى عملية التنمية الشاملة المرتبطة أشد الارتباط بفاعلية العنصر البشرى فى الجهاز الإدارى للدولة والذى يقع عليه أعباء جديدة تتطلب المزيد من العمل والعطاء.

ـ عقد المؤتمر الأول لمسئولى تنمية الموارد البشرية (تطوير منظومة التدريب بالجهاز الحكومى) يوم الأحد الموافق ٢٠٠٥/٩/٢٥ بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى تحت رعاية السيد الأستاذ الدكتور/ **صفوت النحاس** ـ رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبمشاركة (٢٥٠) فرد من:

● مسئولى التنمية الإدارية والتدريب بالوزارات والهيئات العامة والإدارة المحلية.

● مديرى مديريات التنظيم والإدارة ومديرى التدريب بها.

● أساتذة الجامعات والقيادات ذوى الخبرة فى مجال تدريب وتنمية الموارد البشرية.

أهداف المؤتمر:

ـ عرض ومناقشة أهم التحديات التى تواجه منظومة التدريب ووضع برنامج عمل لرفع كفاءة تلك المنظومة على



رفع المرتبات إلى الضعف فى أقل من ٦ سنوات

المستوى المركزى ومستوى الوحدات الإدارية بكل من الجهاز الإدارى والهيئات العامة والإدارة المحلية.

المحاور التى تناولها المؤتمر وأوراق العمل المقدمة بكل محور:

● الاتجاهات الحديثة فى مجال وتنمية الموارد البشرية.

(ورقة عمل مقدمة من السيد الأستاذ الدكتور/**أحمد سيد مصطفى** ـ أستاذ إدارة الأعمال بتجارة بنها).

● التحديات المؤثرة على كفاءة منظومة التدريب فى مصر (عرض نتائج بحث منظومة التدريب).

(ورقة عمل مقدمة من الإدارة المركزية للبحوث بالجهاز)

● مقومات نجاح المدير العصرى للنشاط التدريبى.

(ورقة عمل مقدمة من الأستاذ الدكتور/ **عبدالرحمن توفيق** ـ رئيس مجلس إدارة مركز الخبرات المهنية للإدارة (بمبك).

الجلسة الافتتاحية:

افتتح المؤتمر السيد الأستاذ الدكتور/**صفوت النحاس** ـ رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بكلمة تضمنت الآتى:

● أن الجهاز الحكومى يضم أكثر من ٦ مليون موظف منهم ٥,٦

مليـون موظف ثابت، ٠,٦ مليـون موظف بعـقود مـؤقتة بـسبب أن الحكومة أخـذت على عاتقها تعـيين كل الخريجين باعتبـار أن الجهاز الحكومى كان هو مركز التوظيف الوحيد.

● واجهت الحكومة عدة تحديات منها:

ـ أعداد العاملين تفوق حاجة الجهاز الحكومى.

ـ بعض الجهـات أنشات بغرض تنـفيذ عـمل معين وانتهت المهـمة والعاملين مازالوا فى العمل مع ترقياتهم مثل (هيئة آثار النوبة).

ـ يوجد موظف لكـل ١٢ مواطن فى مصر بينما فـى الدول النامية الأخرى يوجد موظف لكل ٤٠ مواطن.

ـ عدم جدية تقارير الكفاية.

ـ عدم الاكتشاف المبكر للقيادات.

ـ نجاح جميع العاملين فى الدورات التدريبيـة بسبب غياب التقييم الفعال للمتدربين.

● هناك سـبـع مـحاور لتـطوير الجهـاز الإدارى مع الأخـذ فى الاعتـبار عدم اضرار العـاملين وفقا للبـعد الاجتمـاعى والمحاور هى:

ـ إعادة هـيكلة الجهـاز الإدارى للدولة كاملة وقـد تم الانتهـاء من ٧٠٪ من هذا المشروع.

ـ التوسع فى نظام اللامركزية.

ـ تطوير تشريعى للقوانين الحاكمة للجهاز الحكومى.

ـ تطوير الخدمـات الحكومية والقضـاء على البيروقراطيـة والعمل على ميكنتها.

ـ تدريب وتنمية الموارد البشرية لرفع كفاءتهم وقدراتهم.

ـ تحديث قواعد البيانات وميكنة منظومة العمل الحكومى.

ـ تقييم أداء الوحدات الإدارية وفـقا لمؤشرات ومعايير مـوضوعية لقياس جودة الأداء.

● أن هناك عـدة توجيـهات لتنفـيذ البـرنامج الانتخـابى **للسيد الرئيس مبارك** ذلك من خلال:

ـ رفع المرتبـات إلى الضـعـف فى أقل من ٦ سنوات (لأصـحـاب الأجور البـسيطة ١٠٠٪، والأجـور الأعلى بنسبة ٧٥٪) كـما سـيتم رفع العـلاوات وبدلات السفر والتـى لا تعبر عن الواقـع الحالى وأن هذا يتم دراسـتـه مع وزارة الماليـة ووزارة التـأمـينات والشـئـون الاجتماعية.

ـ تطوير الخدمات الحكومة.

ـ التـأكيـد على أن الموظف الحكومى لا يمارس سلطة ولكن يقـدم خدمة.

ـ أن نظام المعاش المبكر حـاليا عند سن ٥٥ سنة غير مـحفز لذلك فيـتم حاليا عمل دراسـة مع وزارة التأمينات والشئـون الاجتماعـية لتعديل الشروط لتصبح لها امتيازات المعاش عند ٦٠ سنة.

كما أشار سيادته إلى الآتى:ـ

● وضع شروط لشغل الوظائف القيادية تتضمنها وصف شاغلى وظائف الإدارة العليا بهدف تفعيل دور القيـادات وأسلوب اختيارهم وجـذب الكفاءات واكـتـشاف القيـادات من داخل الاجهـزة الإدارية للدولة ومن هذه الشروط الآتى:ـ

ـ عدم وجود جزاءات طوال الحياة الوظيفية.

ـ إجادة إحدى اللغات الأجنبية.

ـ إجادة الحاسب الآلى وعلومه.

ـ أن يكون له خبـرات للعمل فى المنظمـات الدولية أو الإقليمـية أو فى أعمال نظيرة.

ـ المشاركة فى المؤتمرات.

ـ المشاركة فى أعداد وتنظيم المؤتمرات.

● أن هناك أساليب جديدة للتعيـينات (تعاقدى) منفصل عن جدول الأجور والمرتبات وذلك وفـقا للمهارات المتوفرة للمـتقدمين من داخل وخارج الجهاز الإدارى للدولة.

● أنه تم تشكيل لجنة من خبراء الجهاز فى مجال التدريب وبعض أساتذة الجـامعات ذوى الخـبرة فى مجـال التدريب التطبـيقى التى قامت بتطوير البرامج التدريبيـة التى تنفذ بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى وذلك وفقـا للمتـغيرات الحديـثة المحلية والعـالمية الإدارية والتكنولوجية والاقـتصادية والسيـاسية والاجتـماعية وبحـيث تنفذ البرامج بـشكل وضوابط صارمـة بموجبـها لا يحصل المـتدرب على شهـادة بنجاحـه إلا بعد إجـتيـاز مجموعـة من المختبـرات الإدارية والسلوكـية والاخـتـبارات وذلك منذ اليـوم الأول من البـرنامج هذا اضـافة إلى التـقـدم ببحـث تطبيـقى عن تطوير الإدارة أو الوحـدة المسئول عنها ومناقشته فى نـهاية البرنامج، وفى حالة عدم حصول المتـدرب على ٦٠٪ من الدرجـات تلغى الدورة ويلحق بأقـرب دورة أخرى.



عدم وجود جزاءات طوال الحياة الوظيفية



● وقد أكد سيادته على الحضور بضرورة نشر ذلك فى الوحدات الإدارية التى يعملون بها وتعريف القيادات بالنظام الجديد للتدريب.

هذا وقد تم عرض ورقة عمل «**الاتجاهات الحديثة فى مجال تنمية الموارد البشرية**» قدمها السيد الأستاذ الدكتور/ **أحمد مصطفى** وتضمنت:ـ

ـ أهم المتغيرات العالمية المعاصرة:

● زيادة حده المنافسة كنتيجة لما فرضته اتفاقيات التجارة العالمية فى السلع والخدمات.

● اتفاقيات المشاركة مع الاتحاد الأوربى.

● إدارة جديدة تقوم على موارد بشرية فاعلة بات آمرا حتميا.

● النظر لإدارة الموارد البشرية كشريك إستراتيجى فى تصميم أهداف وسياسات المنظمة.

ـ الاتجاهات الحديثة فى التدريب:ـ

● أصبح التدريب فى المنظمات المعاصرة الحديثة نشاط رئيسيا وجزءا هاما من تكاليف العمالة.

● أن التدريب المعاصر يتعين أن يرتبط بتخطيط المسار الوظيفى.

● تجنب إجراء النشاط التدريبى دون تحديد واضح مسبق للاحتياجات التدريبية.

● استخدام أساليب غير تقليدية عند تنفيذ التدريب (تحليل حالات عملية تبنى من واقع البيئة الإدارية المصرية ـ المباريات الإدارية ـ سلة القرارات ـ ورش العمل).

● تعظيم الإفاده من تكنولوچيا التدريب لا سيما التدريب عن بعد.

● أهمية تقييم التدريب للتأكد من أن المال والجهد والوقت أسفر عن تحقيق الأهداف المطلوبة.

ـ التخطيط للتدريب من منظور استراتيجى بهدف:ـ

● تهيئة رؤساء ومرؤوسين فاعلين وأكفاء.

● تحسين الجودة وخفض التكاليف وتقديم وتطوير الخدمات.

● تعزيز القدرة التنافسية.

الجلسة الثانية:

التحديات المؤثرة على كفاءة منظومة التدريب من خلال عرض نتائج بحث تطوير منظومة التدريب:

● **ترأس الجلسة: الأستاذ/ سمير عبدالمؤمن** رئيس الإدارة المركزية للبحوث الذى قام بعرض اختصاصات الإدارة المركزية للبحوث من حيث إعداد البحوث الميدانية والمكتبية فى الموضوعات والمشاكل الإدارية بهدف اقتراح حلول مناسبة لها للإسهام فى تطوير الجهاز الإدارى للدولة.

ثم قام بعرض البحث الذى أجرته الإدارة المركزية للبحوث تحت عنوان «**تطوير منظومه التدريب فى جمهورية مصر العربية**» والذى القى الضوء على الواقع العلمى للتدريب فى مصر والمشكلات والمعوقات التى تحد من فاعليته مع توضيح دور الجهاز المركزى

للتنظيم والإدارة باعتباره جهة قومية رائدة فى رسم سياسات التدريب.

● ثم عرضت الأستاذة **نجوى هانم عيسى** مدير عام بالمركزية للبحوث نتائج الدراسة المتمثلة فى الآتى:

١- النتائج المتعلقة بالاحتياجات التدريبية:

أن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم فى معظم الجهات بشكل غير واقعى وأن المرجع الأساسى فى ذلك:-

● عدم وجود وحدة متخصصة لنشاط التدريب بالعديد من مديريات الخدمة بالمحافظات.

● عدم توافر القدر الكافى من المهارات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

● نقص البرامج المتخصصة فى مجال تحديد الاحتياجات، وتصميم البرامج.

٢- نتائج متعلقة بالخطط التدريبية:

● عدم قدرة الجهات على ترتيب الاحتياجات التدريبية فى شكل سلم الأولويات.

● عدم وجود خطط واضحة ومفصلة للأفراد تبين المسار الوظيفى لهم.

● عدم وجود بطاقة تدريبية مستقلة لكل فرد من أفراد المنظمة.

● عدم وجود تقييم فعلى لجوده الأداء التدريبى.

٣- نتائج متعلقة بتنفيذ وتصميم البرامج التدريبية:

- نقص الامكانيات المادية والوسائل السمعية والبصرية فى وحدات الجهاز الإدارى.

- القصور فى تصميم البرامج التدريبية والاعتماد على خطط نمطية تتكرر كل عام.

- التركيز على المحاضرة فقط كأسلوب للتدريب دون الاهتمام بالأساليب الأخرى.

- القصور فى دور المشرف الفنى الذى يتطلب كوادر بشرية على درجة عالية من الكفاءة والأعداد.

٤- النتائج المتعلقة بالتقييم والمتابعة:

- عدم وجود المتخصصين فى إجراء عمليات التقييم العلمى الموضوعى للبرامج التدريبية.

- استخدام طرق ونماذج نمطية وأدوات للتقييم غير قياسية والاكتفاء بالاستقصاءات.

- لا يوجد دور لمديريات التنظيم والإدارة بالمحافظات لمتابعة النشاط التدريبى.

- عدم الجدية فى تقييم البحوث المقدمة من المتدربين بالبرامج التدريبية.

● عدم وجود تقسيم تنظيمى للمتابعة والتقييم فى بعض الجهات المركزية.

● لا توجد متابعة للمتدربين بعد عودتهم لعملهم.

٥ - النتائج المتعلقة بالتدريب القيادى

● عدم وجود تدريب مستمر لمعظم القيادات والاكتفاء ببرامج الترقى وفقا لقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١.

● لوحظ الاتجاه إلى التطوير المستمر بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى وتشكيل عدة لجان للتطوير والتحسين الدائم.

٦- النتائج المتعلقة بمراكز التدريب الخاصة:

● غياب الدور الرقابى لهذه المراكز لخضوعها للقانون الخاص والسجل التجارى.

● أن هذه المراكز لديها وسائل ترويج متميزة لبرامجها.

● استخدام الأساليب الحديثة فى التدريب.

٧- النتائج المتعلقة بالقوانين

● خلو القوانين من تحديد حوافز مادية ومعنوية للمتدربين.

● أن غالبية وحدات ومراكز التدريب تعتمد على سجلين فقط (القوى العاملة - المدربين) دون السجلات الأخرى (الاحتياجات - المتدربين - البرامج - الإمكانيات).

● أن لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال لا تتناسب مع ما يتكبده المتدربين من نفقات.

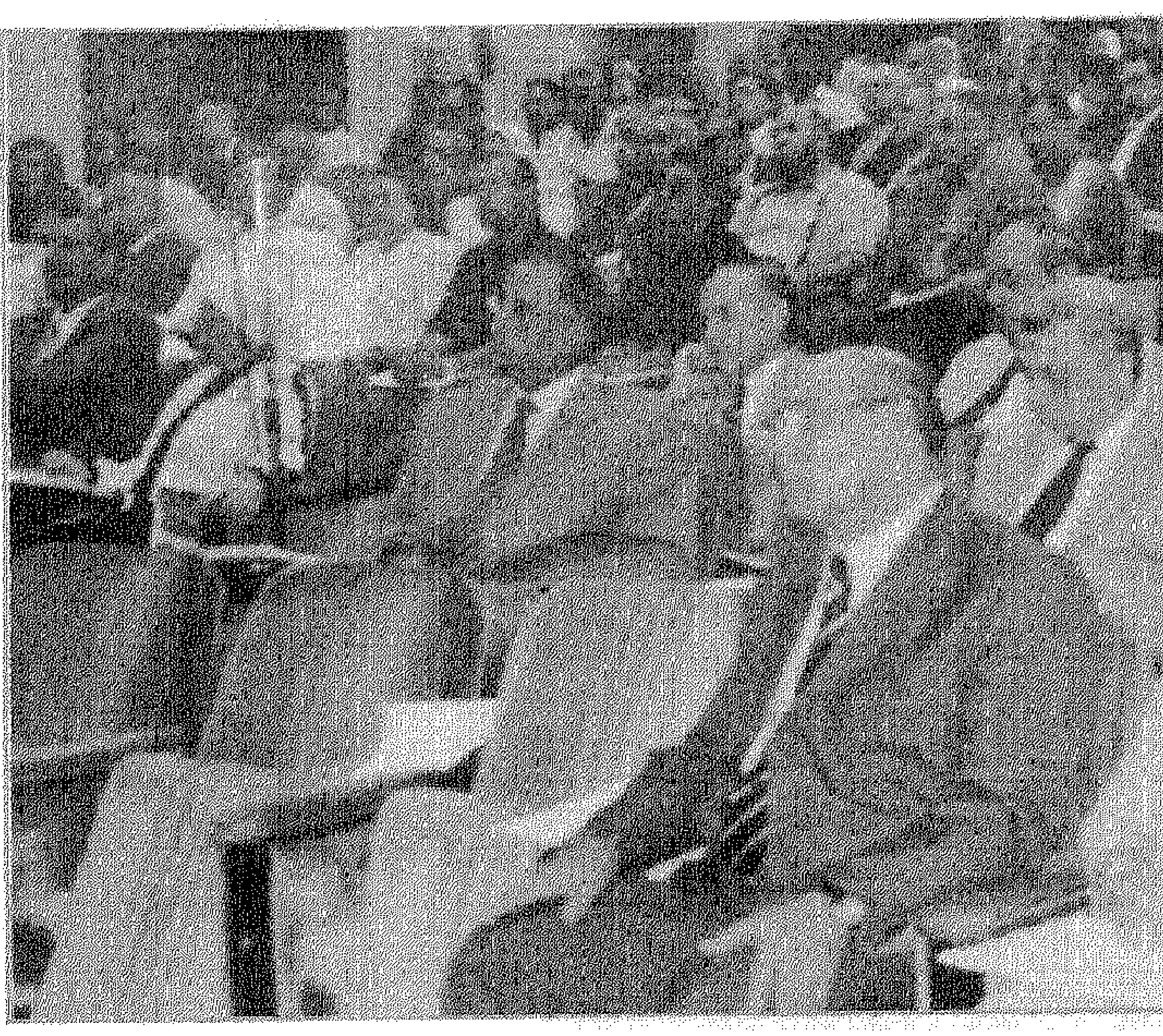
الجلسة الثالثة:

المدير العصرى لوحدات ومراكز التدريب

رأست الجلسة الأستاذ/ **ليلى محمد ناصف** - رئيس قطاع التدريب بالجهاز التى أكدت

لوحظ الاتجاه إلى التطوير المستمر بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى وتشكيل عدة لجان للتطوير والتحسين الدائم

أن غالبية وحدات ومراكز التدريب تعتمد على سجلين فقط القوى العاملة. المدربين دون السجلات الأخرى الاحتياجات. المتدربين. البرامج. الإمكانيات



سيادتها على أهمية التدريب وقيام الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بتطوير سياسات وخطط التدريب بما يكفل تنمية مهارات وصقل القدرات البشرية بالقطاع الحكومى ورفع مستوى كفاءتهم على جميع المستويات.

- ثم قام الأستاذ **الدكتور/ عبدالرحمن توفيق** بطرح ورقة عمل عن المدير العصرى لوحدات ومراكز التدريب وتناول من خلالها مقومات المدير العصرى التى لابد أن ترتكز على:-

١- كيفية تحديد الاحتياجات بشكل واقعى وفقا لقدرات شغل الوظيفة ومتطلبات شغلها مع الأخذ فى الاعتبار توجيهات المنظمة ومتطلبات الأداء الوظيفى.

٢- القدرة على تصميم البرامج التدريبية التى تعمل على تلبيه الاحتياجات التدريبية وعلى سد الفجوة بين الأداء الحالى والأداء المستهدف وكذا الوظيفة الحالية والوظيفة المتوقعة (مهارة - معرفة - اتجاه).

٣- التركيز على مجتمع المعرفة لعناصر التدريب فى الماضى والحاضر والمستقبل لأن من يعرف يملك - من يعرف يسيطر - من يعرف يدير.

٤ - اعتبارات لتحرير التدريب (نقاط خارج المسار):

● مجانية التدريب من خلال فرض رسم جنيها واحد على أى معاملة رسمية تصدر.

● التزاوج بين التدريب والتعليم بتقليل فترة التعليم وزيادة فترة التدريب.

● التربية الإدارية لنشر الثقافة الإدارية والتنوير الإدارى من خلال استخدام القنوات الفضائية للتدريب.

٥ - التحديات التى تواجه المدير العصرى للتدريب:

● القدرة التنافسية لتقديم خدمات أفضل لعملائها والتميز على المنافسين.

● تحمل المخاطر المحسوبة.

● بناء القدرات البشرية وصياغة الاستراتيجيات.

● دعم النظم وتطوير تكنولوجيا المعلومات المستخدمة فى التدريب.

● التحول من الرؤية إلى خطط وبرامج العمل.

● المرونة التى تسمح بالإبتكار المستمر والتعليم والتغيير الذى يسمح ببناء الخبرات.

وفى نهاية الجلسة أكدت الأستاذة/**ليلى ناصف** ضرورة التأكيد على:

١ - ربط التدريب بالمسار الوظيفى.

٢ - ترشيد استخدام المبالغ المعتمدة للتدريب لتغطية الاحتياجات التدريبية.

٣ - أهمية التقييم الفعلى لعناصر التدريب (قبل - أثناء - بعد).

٤ - أهمية وجود تقسيم تنظيمى للمتابعة والتقييم بوحدات الجهاز الإدارى.

٥ - تفعيل دور مديريات التنظيم والإدارة لمتابعة وتقييم النشاط التدريبى بمديريات الخدمات.

فيما يلى توصيات المؤتمر:

١ - فيما يتعلق برسم السياسات للنشاط التدريبى:-

● إصدار ميثاق شرف لمهنة التدريب يحدد القواعد والأخلاقيات الإيجابية وشكل العلاقات بين أطراف العملية التدريبية تلتزم بها جميع الجهات العاملة فى مجال التدريب (حكومة/ خاصة) وذلك من خلال إعداد دليل لمسئولى التدريب متضمنا الواجبات والمسئوليات والقدرات والمهارات الإدارية والفنية المطلوب توافرها فى القائمين على العملية التدريبية وإصدارها فى شكل كتاب دورى يصدر من الجهاز.

● إنشاء وتحديث قواعد بيانات إلكترونية بكل وحدة تدريبية تتضمن (بيانات كاملة عن العاملين، المتدربين، البرامج، مراكز التدريب المتعامل معها، الإمكانيات التدريبية، الدورات المخصصة لكل وظيفة، المدربون).

● الاهتمام بتدريب وتنمية العاملين فى مجال التدريب من خلال دورات تنشيطية فى مجال (تصميم البرامج، تحديد الاحتياجات التدريبية، وضع الخطط التدريبية، مهارات الإشراف) ندوات تنشيطية لمديرى التدريب، إعداد حقائب تدريبية - إعداد الأساليب التدريبية بالتركيز على دراسة الحالة على أن يكون من الواقع الإدارى المصرى.

● إنشاء صندوق قومى للتدريب يمول من :-

- المنح الأجنبية المخصصة للتدريب وتنمية الموارد البشرية.

- نسبة من الاعتماد الإجمالى للتدريب.

- نسبة تفرض على رسم اشتراك المتدرب فى أى برنامج وليكن ٢٪ إلى ٥٪ وعلى أن يكون لهذا الصندوق مجلس إدارة برئاسة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ويشكل من كل:-

عدد ٢ من القيادات العاملة بالجهاز الإدارى للدولة.
عدد ٢ من القيادات العاملة بالإدارة المحلية.
عدد ٢ من قيادات مراكز التدريب الخاصة.

ويختص الصندوق بدعم مراكز التدريب الحكومية بما يحتاجه من أجهزة ومعدات حديثة لتفعيل عملية التدريب وذلك بعد تقييم أداء هذه المراكز والتأكد من ممارستها للنشاط التدريبي بكفاءة.

- إعداد وتحديث اللوائح التدريبية المنظمة للنشاط التدريبي تخطيطا وتنفيذا وتقييما.
- ربط التدريب بتخطيط المسار الوظيفي.

٢ ـ فيما يتعلق بالتخطيط للتدريب:ـ

- استخدام الأساليب العملية فى تحليل وحصر وتحديد الاحتياجات التدريبية وذلك من خلال الاعتماد على (تحليل الوظائف، الأفراد والتنظيم، آراء العاملين من رؤساء ومرؤسين، بطاقات الوصف، معدلات الأداء، تقارير.
- ترتيب وتصنيف الاحتياجات وفقا للأولويات والموائمة بينهما وبين الإمكانيات التدريبية عند التنفيذ.
- وجود بطاقة تدريبية لكل فرد من أفراد الوحدات الإدارية تتضمن الدورات التدريبية السابق الحصول عليها وتدون أيضا بها الاحتياجات التدريبية المطلوبة للفرد.
- ترجمة الاحتياجات التدريبية إلى خطط تتضمن البرامج التدريبية المصممة والتى تلبى الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية.

إعداد الخطط التدريبية مبكرا وقبل مناقشة الموازنات التقديرية للوحدات الإدارية بوقت كاف حتى يمكن أن يتضمنها مشروع الموازنة ولضمان اعتماد المبلغ المطلوب للخطة التدريبية.

- حضور مسئولى التدريب عند مناقشة الموازنات التقديرية للوحدات الإدارية.
- تقدير الاعتمادات المالية بنسبة تتراوح من ٠,٥٪ إلى ١٪ من إجمالى أجور العاملين فى كل وحدة (منظمة) مرة واحدة سنويا.

النظر فى تعديل لائحة بدل الإعاشة ومصاريف الانتقال لتناسب مع التكاليف التى يتكبدها المتدربين وفقا للأسعار السائدة حاليا.

- التنسيق مع وزارة المالية بشأن استفادة المراكز الحكومية من جزء من رسوم التدريب فى تطوير العملية التدريبية وتحديث الأجهزة.

٣.فيما يتعلق بتنفيذ البرامج التدريبية:

- التأكد على استخدام الأساليب التدريبية الحديثة التطبيقية مثل (حلقات الجودة ـ العصف الذهنى ـ برمجة تحسين الأداء ـ دراسة الحالات السيناريوهات، سلة القرارات، المباريات الإدارية، تمثيل الأدوار).
- استخدام المعينات السمعية والبصرية بما يتوائم مع متغيرات (جهاز عرض بيانات إلكترونية Datashow ـ كمبيوتر ـ فيديو ـ بروجكتور).
- العمل على تشجيع المتدربين وخلق روح المنافسة بينهم وتحفيز الأوائل منهم.

١ ـ فيما يتعلق بالمتابعة والتقييم للنشاط التدريبي:ـ

- إنشاء تقسيم تنظيمى داخل الوحدات التدريبية يختص بالمتابعة والتقييم للنشاط التدريبى بعيدا عن التنفيذ.
- قيام الإدارة العامة للمتابعة والتقييم بالمركزية للتدريب بالجهاز بمتابعة النشاط التدريبى ميدانيا.
- وضع معايير لتقييم النشاط التدريبى (برامج، مدرب، متدرب) مع تحديثها بما يتفق والمتغيرات المختلفة.
- تقييم المتدربين قبل البرنامج لمعرفة مدى تحسن مستواهم بعد انتهاء التدريب.
- متابعة للمتدربين ميدانيا بعد عودتهم لعملهم سواء على المستوى المركزى أو على مستوى الوحدات للتأكد من تطبيق ما تدربوا عليه فى مجال عملهم.
- الجدية فى تقييم البحوث المقدمة من المتدربين بالبرامج التدريبية واختيار المتميز منها للاستفادة بها فى حل المشكلات الإدارية وتطوير الوحدات.
- تحليل نتائج التقييم للنشاط التدريبى لاستخراج المؤشرات التى يمكن استخدامها فى تطوير البرامج التدريبية ووضع الخطط المستقبلية.

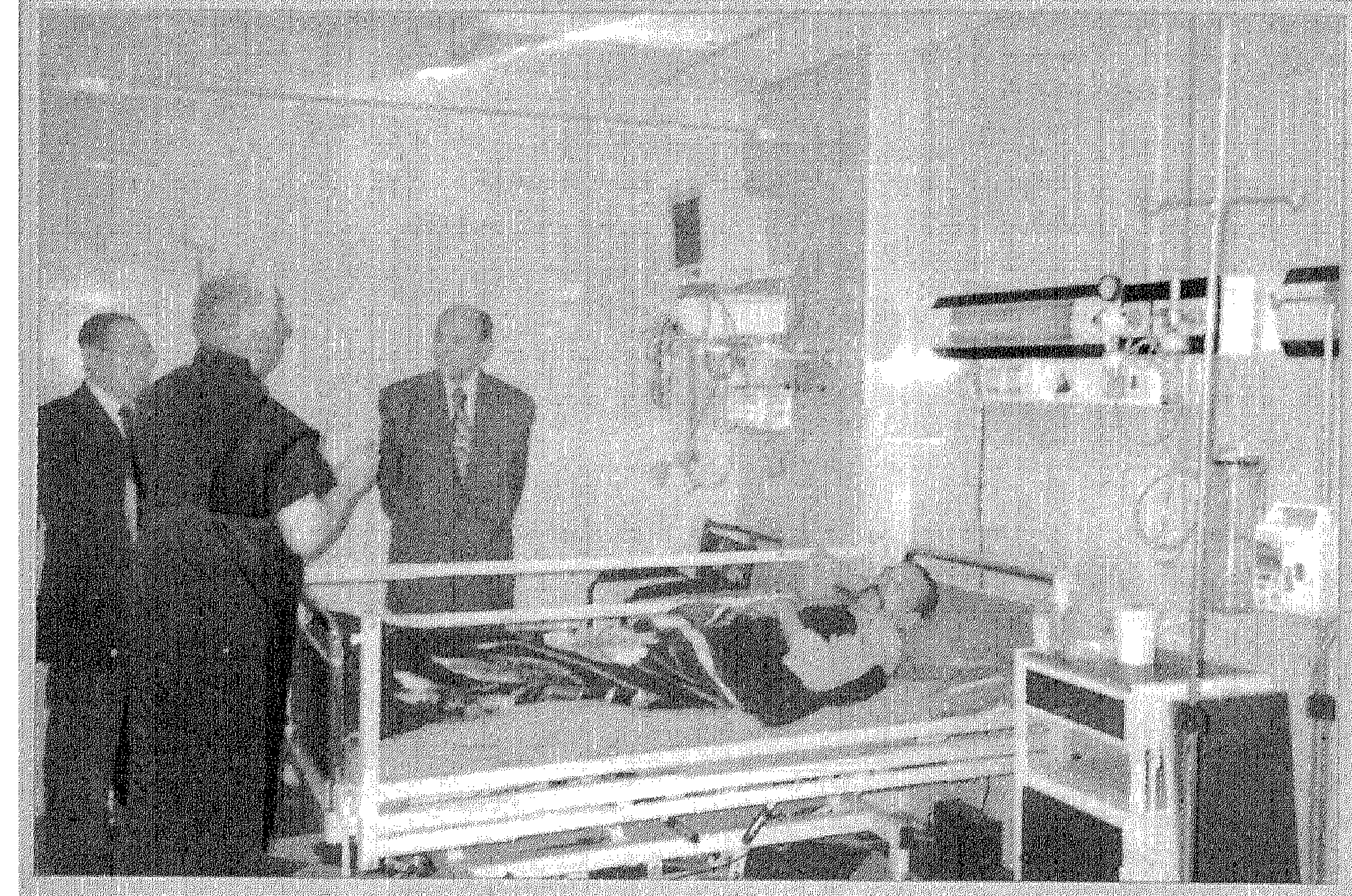
وضع معايير لتقييم النشاط التدريبى برامج ـ مدرب ـ متدرب ـ مع تحديثها بما يتفق والمتغيرات المختلفة

تقييم المتدربين قبل البرنامج لمعرفة مدى تحسن مستواهم بعد انتهاء التدريب ـ ومتابعة للمتدربين ميدانيا بعد عودتهم لعملهم سواء على المستوى المركزى أو على مستوى الوحدات للتأكد من تطبيق ما تدربوا عليه فى مجال عملهم.



جامعة أسيوط فى سباق التطوير

كانت جامعة أسيوط سباقة ورائدة فى الأخذ بفكر التطوير ونشر ثقافته بين عناصر العملية التعليمية حيث بدأت بإنشاء وحدة تقويم الأداء الجامعى عام ١٩٩٦ والتى أمكن من خلالها تعظيم الاستفادة من آراء الطلاب فى تقييم وتطوير العملية التعليمية وطرق وأساليب التدريس كما اتخذت الجامعة العديد من الخطوات على طرق ميكنة التعليم وتحديث أساليب إعداد الامتحانات وتطوير أشكالها والالتزام بمعاييرها الموضوعية والفنية كما كانت الجامعة رائدة فى إخضاع برامجها الدراسية لتقييم محلى ودولى من خلال هيئات تعليمية ومؤسسات عالمية مشهود لها فى هذا المجال ، وكذلك دعم جهاز الكتاب الجماعى لتوفير الكتاب الجماعى المتميز علمياً وفنياً للطلاب بأسعاره المدعمة وتم دعم مصادر التمويل الذاتى للجامعة وفتح باب الشراكة العلمية مع كل المؤسسات التعليمية فى العالم كهيئة الفولبرايت والأميداسيت الأمريكيتين وهيئة الداد الألمانية والمراكز الثقافية لكل من بريطانيا وفرنسا والصين وغيرها من كبريات الجامعات الأوروبية والمتوسطية والأمريكية والآسيوية واتسعت آفاق التعاون لتشمل العديد من التخصصات العلمية والأكاديمية فضلا عن عشرات الاتفاقيات للتبادل العلمى والثقافى التى تم توقيعها بين الجامعة ونظيراتها من الجامعات الدولية والتى تفتح آفاقا متزايدة لتبادل الزيارات والتفاعل العلمى والاطلاع على أحدث التطورات بالخارج مما دعم بالتالى العملية التعليمية والبحثية بالجامعة وأسهم فى تطوير آفاقها. كما أضافت الجامعة أقساما علمية ومبان جديدة فى العديد من كلياتها لاستيعاب الزيادة فى إعداد الطلاب وتم استكمال المنشآت الجديدة لكليتى التربية الرياضية والطب البيطرى وتتواصل المنشآت الجديدة كل عام بكلية التربية بالوادى الجديد والتى تعد نواة لجامعة الوادى فى المستقبل فضلا عن إنشاء عدة مجمعات للمدرجات الطلابية وأخرها مجمع يضم ٩ مدرجات ملحق بالمبنى الجديد لكلية الحسابات والمعلومات والذى ينضم للخدمة قريبا مع مبنى جديد من عشرة طريق لصالات الامتحانات وشبكة المعلومات وإقامة الوفود الطلابية العربية والأجنبية كما تم إنشاء عدد من المجمعات السكنية الجديدة تصل بها الطاقة الاستيعابية للمدن الجامعية إلى نحو ١٥ ألف طالب وطالبة وهى أقصى طاقة على مستوى جامعات مصر، وأولت الجامعة المكتبات الجامعية نصيبا كبيرا



من اهتمامها حيث افتتحت مؤخراً مكتبتان مركزيتان للطالب وللدراسات العليا كما أضافت ٥٠٠ مكان جديد للاستذكار الهادى لتصل إلى ١٥٠٠ مكان وجميعها مكيفة وهى تجربة نموذجية أشاد بها الجميع كما نالت المعامل الطلابية نفس الاهتمام خلال الفترة الماضية وهناك خطة توسعات لإنشاء العديد من الكليات الجديدة منها كلية طب الأسنان ووحدات سكنية طلابية جديدة وأخيرا استحدثت مراكزا لتوكيد الجودة والاعتماد وانتشرت وحداته فى الكليات وفازت الجامعة بتمويل ١٨ مشروعا بحثيا من وزارة التعليم العالى من بين ٩٥ مشروعا فائزا على مستوى الجامعات المصرية فى سباقها للتميز بين الجامعات ويأتى سجل جامعة أسيوط شامخا ومشرفا بمجالاته المتعددة وإسهاماته المتنوعة فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة ففى مجال الخدمة الطبية والرعاية الصحية تحولت مستشفيات الجامعة حاليا الى مركز إقليمى متخصص يضارع فى تخصصاته وخبراته أرقى المستويات المتقدمة فى المجالات الطبية وتقدم خدماتها لعشرين مليون مواطن بالصعيد ولم تبخل الجامعة بتدعيم البنية الأساسية لها واستكمال وتحديث أجهزتها ومعداتها الطبية ويضم المستشفى حاليا ٢٤٨٩ سريراً منها ٩٢٪ فى الأقسام المجانية وتستقبل يوميا حوالى ٤ آلاف متردد من جميع محافظات الصعيد وتجرى بها يوميا ٢٤٠ عملية وأقسامها مزودة بأحدث الأجهزة والمعدات الطبية المتقدمة وتبنت الجامعة خطة لإنشاء عدد من المراكز الصحية التخصصة وتم إنشاء أول مستشفى متخصص للأطفال بسعة ٤٥٠ سرير ومركز لصحة المرأة بسعة ٤٠٠ سرير ومستشفى طلابى بطاقة ٦٦ سرير وجارى تجهيز وتأسيس مستشفى المسالك البولية بسعة ٤٠٠ سرير ومستشفى الأمراض العصبية وجراحتها بسعة ٣٥٠ سرير ويقدم معهد جنوب مصر للأورام خدمات رائدة لخدمة أبناء صعيد مصر بطاقة ٢٦٠ سرير كما تتعدد أدوار الجامعة فى مختلف المجالات فتقوم بتسخير إمكانيات البحث العلمى بها من خلال أكثر من ٦٠ وحدة ذات طابع خاص فى تنفيذ برامج التخطيط العمرانى واختيار مواقع المدن العمرانية الجديدة وتنفيذ المشروعات الصناعية وإيجاد الحلول التطبيقية للمشكلات الانتاجية والفنية لكل الشركات الصناعية فى جنوب مصر وإجراء الدراسات والمشروعات البحثية فى المنطقة كما تنفذ سنويا قوافلها البيطرية ومعسكرات الخدمة الصحية للبيئة الريفية وكذلك برامج ومشروعات المسح الجيولوجى ودراسات الثروة المعدنية وغيرها وتقوم الجامعة حاليا بتنفيذ خطة تنمية محافظة أسيوط بتكليف من مجلس الوزراء ومن خلال اتفاقية شراكة مع محافظة أسيوط تمتد لعشرين عاما.



« وقل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون »

الأستاذ الدكتور
عبد الفتاح إبراهيم السيد بدور
وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وأستاذ تشريعات التنمية والعلاقات الدولية بجامعة القاهرة وعضو مجلس إدارة الجمعية العربية للإدارة العامة والمحامى بالنقض ومجلس الدولة والمحاكم العليا الأخرى ومستشار جمعية الحوار العربى الأوروبى العلمية فى لاهاى بهولندا

«نظرة شاملة للإجراءات بمجلس الدولة»

«القسم الأول»:

جرى الإلماح فى المقال السابق إلى هيئات القضاء الإدارى، وتنفيذا لتوصية رسول الله صلى الله عليه وسلم التى مؤدها:

«إذا عمل أحدكم عملاً فليتمه»، فسيحاول هذا المقال إتمام ما يستطيعه خاصا بهذا الموضوع الذى يهم جميع مَنْ لهم علاقات بالجهاز الإدارى للدولة وفيه توعية لهم فى الحفاظ على حقوقهم واستيفائها، والله المستعان وعلى الله سبحانه وتعالى قصد السبيل وعليه التكلان.

فبداءة يجب الإشارة إلى الملاحظة العامة وهى وجوب التفرقة بين **دعوى التعويض** وبين **دعوى الإلغاء** - وهما اللتان يختص بهما قضاء مجلس الدولة إلى جانب **الدعوى التاديبية** وهذه الأخيرة ستقرر لها نظرة خاصة بها - ففى حين أن **دعوى التعويض** يسقط الحق فى إقامتها طبقا للقواعد العامة **للتقادم** فى القانون المدنى بحسب نوع موضوعها، فإن دعوى **الإلغاء** يخضع الحق فى إقامتها إلى مواعيد قررها قانون مجلس الدولة وتعديلاته وما يلحق به من قرارات تنظيمية ويتضح ذلك على التفصيل الآتى:

> **وجوب التفرقة بين دعوى التعويض وبين دعوى الإلغاء-وهما اللتان يختص بهما قضاء مجلس الدولة إلى جانب الدعوى التاديبية**

- فبالنسبة إلى **دعوى التعويض** يتقادم الحق فى موضوعها تبعا للتفصيلات التى وردت **فى القانون المدنى المصرى** والتى مؤداها أن الإلتزام بالحق يتقادم بانقضاء خمس عشر سنة - وهذه هى القاعدة العامة، ولكن القانون أورد استثناءات منها فى الحالات التالية :

فكل حق **دورى** متجدد ولو أقربه المدين كأجرة المبانى والأراضى الزراعية ومقابل الحكر والفوائد والإيرادات المترتبة **والمهايا والأجور والمعاشات** فإنه يتقادم بمضى خمس سنوات وبالتالى يسقط الحق فيه وبالتالى فى دعوى التعويض بشأنه، فى حين أنه لا يسقط الريع المستحق فى ذمة الحائز سيء النية ولا الريع الواجب على ناظر الوقف أداؤه للمستحقين إلا بإنقضاء خمس عشرة سنة.

وتتقادم بخمس سنوات حقوق

الأطباء والصيادلة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التفليسة والسماسرة والأساتذة والمعلمين ـ على أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء ما أدوه من عمل من أعمال مهنهم وما تكبدوه من مصروفات ـ ويبدأ سريان التقادم هذا من الوقت الذى يتم فيه الدائنون تقدماتهم ولو استمروا يؤدون تقدمات أخرى.

أما الرسوم والضرائب المستحقة للدولة فتتقادم بثلاث سنوات ويبدأ سريان التقادم فى الضرائب والرسوم السنوية من نهاية السنة التى تستحق عنها، وفى الرسوم المستحقة عن الزوارق القضائية فيبدأ سريان التقادم من تاريخ إنتهاء المرافعة فى الدعوى التي جرت فى شأنها هذه الأوراق، أو من تاريخ تحريرها إذا لم تحصل مرافعة.

كما أن الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى دفعت بغير حق فإنه يتقادم أيضا بمضى ثلاث سنوات، ويبدأ سريان هذا التقادم من يوم دفعها. ويجب أن يلاحظ أن الأحكام السابق ذكرها لا تخل بأحكام النصوص الواردة فى القوانين الخاصة بها.

وتتقادم بسنة واحدة حقوق التجار والصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون فيها، وكذلك حقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجور الإقامة وثمن الطعام وكل ما صرفوه لحساب عملائهم، وكذا حقوق **العمل والخدم والإجراء** من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات ـ ويبدأ سريان التقادم

فبالنسبة إلى دعوى التعويض يتقادم الحق فى موضوعها تبعا للتفصيلات التى وردت فى القانون المدنى المصرى والتى مؤداها أن الإلتزام بالحق يتقادم بانقضاء خمس عشر سنة ـ وهذه هى القاعدة العامة، ولكن القانون أورد استثناءات منها فى الحالات التالية :

فكل حق دورى متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المبانى والأراضى الزراعية ومقابل الحكر والفوائد والإيرادات المترتبة والمهايا والأجور والمعاشات فإنه يتقادم بمضى خمس سنوات

فى هذه الحقوق من الوقت الذى يتم فيه الدائنون تقدماتهم ولو استمروا يؤدون تقدمات أخرى.

هذا ويلاحظ أنه يجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بمقدار سنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الديْن فعلاً، وهذه اليمين توجهها له المحكمة من تلقاء نفسها، وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كانوا قصراً ـ بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء به.

كما يلاحظ أنه إذا ما حرر سند بحق من هذه الحقوق المذكورة فلا يتقادم الحق إلا بإنقضاء خمس عشرة سنة.

وتحسب مدة التقادم بالأيام لا بالساعات ولا يحسب اليوم الأول وتكمل المدة بإنقضاء آخر يوم منها.

ولا يبدأ سريان التقادم فيما لم يرد فيه نص خاص إلا من اليوم الذى يصبح فيه الدين مستحق الأداء.

وبوجه خاص لا يسرى التقادم بالنسبة إلى دين معلق على شرط واقف إلا من الوقت الذى يتحقق فيه الشرط. وبالنسبة إلى ضمان الاستحقاق فإن التقادم لا يسرى إلا من الوقت الذى يثبت فيه الاستحقاق، ولا يسرى التقادم بالنسبة إلى الدين المؤجل إلا من الوقت الذى ينقضى فيه الأجل.

وإذا كان تحديد ميعاد الوفاء متوقفا على إرادة الدائن فإن التقادم يسرى من الوقت الذى يتمكن فيه الدائن من إعلان إرادته.

هذا ويلاحظ أن التقادم لا يسرى كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ولو كان المانع أدبيا ، وكذلك لا يسرى التقادم فيما بين الأصل والنائب. ولا يسرى التقادم الذى تزيد مدته على خمس سنوات فى حق من لا تتوافر فيه الأهلية أو فى حق الغائب أو فى حق المحكوم عليه بعقوبة جناية ما لم يكن له نائب يمثله قانونا.

وينقطع سريان التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة، وبالتنبيه ، وبالحجز ، وبالطلب الذى يتقدم به الدائن لقبول حقه فى تفليس أو فى توزيع، وبأى عمل يقوم به صاحب الحق للتمسك بحقه أثناء السير فى إحدى الدعاوى.

والتقادم ينقطع أيضا إذا أقر المدين بحق الدائن إقراراً صريحاً أو ضمنياً، ويعتبر إقراراً ضمنياً أن يترك المدين تحت يد الدائن مالا له مرهونا رهنا حيازيا تأمينا لوفاء الدين.

فإذا ما إنقطع التقادم بدأ تقادم جديد يسرى من وقت إنتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع، وتكون مدته هى مدة التقادم الأول.

على أنه إذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الأمر المقضى أو إذا كان الدين مما يتقادم بسنة واحدة وانقطع تقادمه بإقرار المدين ـ كانت مدة التقادم الجديد خمس عشرة سنة إلا أن يكون الدين المحكوم به متضمنا لالتزامات دورية متجددة لا تستحق الأداء إلا بعد صدور الحكم.

هذا ويترتب على التقادم إنقضاء الالتزام بالحق قانونا ـ ومع ذلك يتخلف فى ذمة المدين **إلتزام طبيعى** قوامه مراقبة الله عز وجل وتقواه.

فإذا ما سقط الحق بالتقادم سقطت معه الفوائد وغيرها من الملحقات ولو لم تكتمل مدة التقادم الخاصة بهذه الملحقات.

ومن المهم الإشارة إلى أنه لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها، بل يجب أن يكون ذلك بناءاً على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين.

ويجوز التمسك بالتقادم فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو أمام محكمة إستئنافية.

ولا يجوز النزول عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه، كما لا يجوز الإتفاق على أن يتم التقادم فى مدة تختلف عن المدة التى

عيَّنها القانون. وإنما يجوز لكل شخص يملك التصرف فى حقوقه أن ينزل ولو ضمنا عن التقادم بعد ثبوت الحق فيه – على أن هذا النزول لا ينفذ فى حق الدائنين إذا صدر اضرارا بهم. هذا بالنسبة إلى دعاوى التعويض.

– أما بالنسبة إلى **دعوى الإلغاء** فيجدر القول بأنه إذا كان ميعاد رفع دعوى التعويض يتقيد بمواعيد التقادم فى القانون المدنى التى سبق ذكرها بحسب موضوع الدعوى – فإن قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته قد حدد ميعاد رفع الدعوى بالنسبة **إلى طلبات الإلغاء** بميعاد مقداره **ستون يوماً** من تاريخ نشر القرار الإدارى المطعون فيه فى الجريدة الرسمية أو فى النشرات التى تصدرها المصالح العامة أو إعلان صاحب الشأن به وعلمه به علما يقينيا. وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الهيئة الإدارية التى أصدرت القرار أو إلى الهيئات الرئاسية لها، ويجب أن يبت فى التظلم قبل مضى ستين يوما من تاريخ تقديمه. وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببا ، ويعتبر مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه، ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن فى القرار الخاص بالتظلم ستين يوما من تاريخ إنقضاء الستين يوما المذكورة.

وقد صدر فى شأن إجراءات **التظلم الوجوبى** من القرارات الإدارية وطريقة الفصل فيها قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٣ وهذا ضمن تنفيذ قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٧ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم النشرات المصلحية وإجراءات التظلم الإدارى. فقرر أن تكون طلبات التظلم من القرارات الإدارية المنصوص عليها فى البنود «ثالثا» و«رابعا» و«تاسعا» عن المادة ١٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة – أن يكون هذا التظلم إلى الجهة الإدارية التى أصدرت القرار أو إلى الجهات الرئاسية بطلب يقدم لها أو يرسل إليها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. ولعله مما يجدر ذكره أن المادة ١٠ من قانون مجلس الدولة المذكور تنعى فى البند «ثالثا» المنوه عنه على «القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين فى الوظائف العامة أو الترقية أو بمنح العلاوات»، فى حين أنها تنص فى البند «رابعا» منها على «الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بإحالتهم إلى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى» ، كما تنص فى البند «تاسعا» منها على «الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية».

وقد أوضح القرار المذكور رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٣ وجوب أن يشتمل التظلم المشار إليه على البيانات الخاصة باسم المتظلم ووظيفته وعنوانه، وتاريخ صدور القرار المتظلم منه وتاريخ نشره فى الجريدة الرسمية أو فى الوقائع المصرية أو فى النشرة المصلحية أو تاريخ إعلان المتظلم به وعلمه اليقينى به، وموضوع القرار المتظلم منه والأسباب التى بنى عليها التظلم – ويرفق بالتظلم المستندات التى يرى المتظلم تقديمها. وعلى الجهة الإدارية أن تقوم بتلقى التظلمات وقيدها برقم مسلسل فى سجل خاص يبين فيه تاريخ تقديمها أو ورودها، ويسلم إلى المتظلم ايصال مبين فيه رقم التظلم وتاريخ تقديمه أو يرسل الايصال إليه بطريق البريد بكتاب موصى عليه. وترسل التظلمات فور وصولها إلى الجهة التى أصدرت القرار التى عليها عندئذ أن تبدى رأيها فى التظلم وأن ترفق به الأوراق والمستندات المتعلقة بالموضوع ويرسل إلى الجهة التى يناط بها فحق التظلم خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديمه أو وروده. ويتولى فحص التظلمات **مفوضو الدولة** برئاسة الجمهورية ورياسة مجلس الوزراء والوزارات والمحافظات والهيئات والمؤسسات العامة أو من يندبون لذلك من هذه الجهات – وتعرض نتيجة فحص التظلم على الجهة المختصة فى ميعاد **ثلاثين يوما** من تاريخ ورود التظلم. وتتخذ الإجراءات اللازمة للبت فى التظلم فى الميعاد القانونى (وهو **الستون يوما** من تاريخ تقديم التظلم) ويبلغ صاحب الشأن بالقرار الصادر فى تظلمه والأسباب التى بنى عليها وذلك بكتاب موصى عليه.

هذا – ووفقا لما سبق ذكره – إذا كان القرار الصادر فى التظلم **بقبوله** فنعما به ونعمت وكفى المؤمنين شر القتال، أما إذا كان القرار الصادر **برفضه** فينفتح ميعاد ستون يوم جديدة لرفع الدعوى تبدأ من تاريخ علم صاحب الشأن بهذا الرفض أو من تاريخ إنقضاء الستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة لأن هذا يعتبر بمثابة رفض التظلم.

هذا ويقدم طلب الدعوى الإدارية إلى قلم كتاب المحكمة المختصة بعريضة موقعة من محام مقيد بجدول المحامين المقبولين أمام تلك المحكمة، على أن تتضمن العريضة – عدا البيانات العامة المتعلقة باسم الطالب فيها ومَنْ يوجه إليهم الطلب وصفاتهم ومحال إقامتهم

من المهم الإشارة إلى أنه لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها. بل يجب أن يكون ذلك بناءاً على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين. ويجوز التمسك بالتقادم فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو أمام محكمة إستئنافية.

- موضوع الطلب وتاريخ التظلم من القرار إذا كان مما يجب التظلم منه على النحو السابق بيانه ونتيجة التظلم وبيانا بالمستندات المؤيدة للطلب ويرفق بالعريضة صورة أو ملخص من القرار المطعون فيه. وللطالب أن يقدم مع العريضة مذكرة يوضح فيها أسانيد الطلب وعليه أن يودع قلم كتاب المحكمة - عدا الأصول.. عدداً كافياً من صور العريضة والمذكرة وحافظة المستندات. هذا ويلاحظ أن العمل جرى على أنه يمكن إرجاء تقديم حافظة المستندات والمذكرة المذكورتين إلى ما بعد الإعلان بعريضة الدعوى وعند فحص هيئات المحكمة للدعوى.

وتعلن عريضة الدعوى ومرفقاتها إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى ذوى الشأن فى ميعاد لا يجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمها ويتم الإعلان بطريق البريد بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول - والعمل أوضح تفصيلات فى هذا الخصوص يعرفها الممارسون.

ويعتبر مكتب المحامى الموقع على العريضة محلا مختارا للطالب، كما يعتبر مكتب المحامى الذى ينوب عن ذوى الشأن فى تقديم ملاحظاتهم محلا مختارا لهم، وكل ذلك إلا إذا عينوا محلا مختارا غيره.

وعلى الجهة الإدارية المختصة أن تودع قلم كتاب المحكمة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إعلانها مذكرة بالبيانات والملاحظات المتعلقة بالدعوى مشفوعة بالمستندات والأوراق الخاصة بها. ويكون للطالب أن يودع قلم كتاب المحكمة مذكرة بالرد مشفوعة بما يكون لديه من مستندات فى المهلة التى يحددها

إذا كان القرار الصادر فى التظلم بقبوله فنعما به ونعمت وكفى المؤمنين شر القتال. أما إذا كان القرار الصادر برفضه فينفتح ميعاد ستون يوم جديدة لرفع الدعوى تبدأ من تاريخ علم صاحب الشأن بهذا الرفض أو من تاريخ انقضاء الستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة لأن هذا يعتبر بمثابة رفض التظلم.

له المفوض إذا رأى وجها لذلك - فإذا استعمل الطالب حقه فى الرد كان للجهة الإدارية أن تودع مذكرة بملاحظاتها على هذا الرد مع المستندات فى مدة مماثلة.

ويجوز لرئيس المحكمة فى أحوال الاستعجال أن يصدر أمرا غير قابل للطعن بتقصير الميعاد المبين أعلاه ويعلن الأمر إلى ذوى الشأن خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ صدوره وذلك بطريق البريد، ويسرى الميعاد المقصر من تاريخ الإعلان.

وخلال أربعة وعشرين ساعة من إنقضاء الميعاد المذكور سابقا المعطى للجهة الإدارية المختصة والذى هو من تاريخ إعلانها - لتودع مذكرة بالبيانات والملاحظات المتعلقة بالدعوى مشفوعة بالمستندات والأوراق الخاصة بها، يقوم قلم كتاب المحكمة بإرسال ملف الدعوى إلى هيئة مفوضى الدولة بالمحكمة.

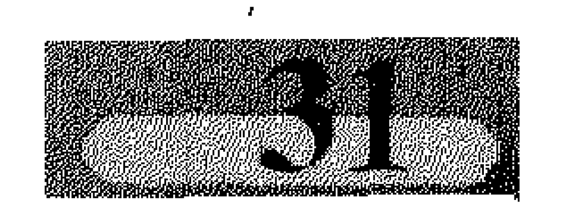
فتتولى هيئة مفوضى الدولة تحضير الدعوى وتهيئتها للمرافعة. ولمفوض الدولة فى سبيل تهيئة الدعوى الاتصال بالجهات الحكومية ذات الشأن للحصول على ما يكون لازما من بيانات وأوراق وأن يأمر باستدعاء ذوى الشأن لسؤالهم عن الوقائع التى يرى لزوم تحقيقها أو بدخول شخص ثالث فى الدعوى أو بتكليف ذوى الشأن بتقديم مذكرات أو مستندات تكميلية وغير ذلك من إجراءات التحقيق وهذا فى الأجل الذى يحدده لذلك. ولا يجوز فى سبيل تهيئة الدعوى تكرار التأجيل لسبب واحد وإن كان التطبيق العملى أبان عدم الحرص على ذلك، ولكن أجاز القانون للمفوض إذا رأى منح أجل جديد أن يحكم على طالب التأجيل بغرامة مالية يجوز منحها للطرف الآخر ويودع المفوض وهذا بعد إتمام تهيئة الدعوى - تقريرا يحدد فيه الوقائع والمسائل القانونية التى يثيرها النزاع ويبدى رأيه مسببا، ويجوز لذوى الشأن أن يطلعوا على تقرير مفوض الدولة بقلم كتاب المحكمة ولهم أن يطلبوا صورة على نفقتهم.

كما تجدر الإشارة إلى أن المفوض يفصل فى طلبات الإعفاء من الرسوم وأن التقدم بطلب الإعفاء من الرسوم يقطع سريان ميعاد الستين يوما لرفع الدعوى حيث يبدأ سريان ميعاد ستين يوما أخرى إما من تاريخ رفض طلب الإعفاء من الرسوم أو من تاريخ قبوله وإعفاء الطالب من الرسوم وعندئذ يتقدم الطالب بقرار الإعفاء من الرسوم إلى المحكمة.

هذا ويلاحظ أن مفوض الدولة له أن يعرض على طرفى الخصومة تسوية النزاع على أساس المبادىء القانونية التى ثبت عليها قضاء المحكمة الإدارية العليا وذلك خلال أجل يحدده، فإن تمت التسوية أثبتت فى محضر يوقع من الخصوم أو وكلائهم، وتكون للمحضر فى هذه الحالة قوة السند التنفيذى، وتعطى صورته وفقا للقواعد المقررة لإعطاء صورة الأحكام، وتستبعد القضية من الجدول لإنتهاء النزاع فيها. وإن لم تتم التسوية جاز للمحكمة عند الفصل فى الدعوى أن تحكم على المعترض على التسوية بغرامة ويجوز منحها للطرف الآخر.

ونص القانون على أن هيئة مفوضى الدولة تقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إيداع التقرير بعرض ملف الأوراق على رئيس المحكمة لتعيين تاريخ إيداع الجلسة التى تنظر فيها الدعوى - ويلاحظ أن العمل أظهر مرونة فى التقيد بمثل هذه المواعيد خاصة بعد الكثرة البالغة فى عدد القضايا.

وتوزيع القضايا على دوائر المحكمة يتم بمراعاة نوعها وذلك طبقا للنظام الذى تبينه اللائحة الداخلية للمجلس. ويبلغ قلم كتاب المحكمة تاريخ الجلسة إلى ذوى الشأن ويكون ميعاد الحضور ثمانية أيام على الأقل ويجوز فى حالة الضرورة تقصيره إلى ثلاثة أيام.



ويلاحظ أن رئيس المحكمة له أن يطلب إلى ذوى الشأن وإلى المفوض ما يراه لازما من إيضاحات.

ولا تقبل المحكمة أى دفع أو طلب أو أوراق مما كان يلزم تقديمه قبل إحالة القضية إلى الجلسة إلا إذا ثبت لها أن سبب ذلك الدفع أو طلب تقديم تلك الورقة طرأت بعد الإحالة أو كان الطالب يجهلها عند الإحالة. مع ذلك إذا رأت المحكمة تحقيقا للعدالة - قبول قبول دفع أو طلب ورقة جديدة جاز لها ذلك مع جواز الحكم على الطرف الذى وقع منه الإهمال بغرامة ويجوز منحها للطرف الآخر. على أن الدفوع والأسباب المتعلقة بالنظام العام يجوز إبداؤها فى أى وقت كما يجوز للمحكمة أن تقضى بها من تلقاء نفسها. ويلاحظ كذلك أنه إذا رأت المحكمة ضرورة إجراء تحقيق باشرته بنفسها فى الجلسة أو قام به من تندبه لذلك من إعطائها أو من المفوضين.

ويصدر الحكم فى الدعوى فى جلسة علنية.

لقد سبق أن ألمحنا فى المقال السابق إلى أن الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإدارى فى الطعون المقامة أمامها فى أحكام المحاكم الإدارية - لا يجوز الطعن فيها أمام المحكمة اللإدارية العليا إلا من رئيس هيئة مفوضى الدولة خلال ستين يوما من تاريخ صدور الحكم وذلك إذا صدر الحكم على خلاف ما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا أو إذا كان الفصل فى الطعن يقتضى تقرير مبدأ قانونى لم يسبق لهذه المحكمة القضاء الإدارى فإنه يجوز الطعن أمام المحكمة

ونص القانون على أن هيئة مفوضى الدولة تقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ ايداع التقرير بعرض ملف الأوراق على رئيس المحكمة لتعيين تاريخ ايداع الجلسة التى تنظر فيها الدعوى. ويلاحظ أن العمل اظهر مرونة فى التقيد بمثل هذه المواعيد خاصة بعد الكثرة البالغة فى عدد القضايا.

وتوزيع القضايا على دوائر المحكمة يتم بمراعاة نوعها وذلك طبقا للنظام الذى تبينه اللائحة الداخلية للمجلس

الإدارية العليا فى الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإدارى أو من المحاكم التأديبية وذلك فى حالة ما إذا كان الحكم المطعون فيه مبنيا على مخالفة القانون أو خطأ فى تطبيقه أو تأويله، وكذا فى حالة ما إذا وقع بطلان فى الحكم أو بطلان فى الإجراءات أثر فى الحكم، وفى حالة ما إذا صدر الحكم على خلاف حكم سابق حاز قوة الشىء المحكوم فيه سواء دفع بهذا الدفع أم لم يدفع.

وفى هذه الأحوال الثلاثة المذكورة أخيرا يكون الطعن فى تلك الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإدارى أو من المحاكم التأديبية - يكون الحق فى إقامة الطعن جوازيا لذوى الشأن (وهم الأطراف فى الدعوى) ولرئيس هيئة مفوضى الدولة خلال ميعاد ستين يوما من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه وذلك مع مراعاة الأحوال التى يوجب القانون فيها الطعن فى الحكم.

ويقدم الطعن بتقرير يودع قلم كتاب المحكمة موقع من محام من المقبولين أمامها (أى محامى نقض) ، ويجب أن يشتمل التقرير علاوة على البيانات العامة المتعلقة بأسماء الخصوم وصفاتهم وموطن كل منهم - على بيان الحكم المطعون فيه وتاريخه وبيان الأسباب التى بنى عليها الطعن وطلبات الطاعن، إذا لم يحصل الطعن على هذا الوجه جاز الحكم ببطلانه ويجب على ذوى الشأن المذكورين عند التقرير بالطعن أن يودعوا خزانة المجلس كفالة مقدارها عشرة جنيهات تقضى دائرة فحص الطعون بمصادرتها فى حالة الحكم برفض الطعن ، ولا يسرى هذا الحكم على الطعون التي ترفع من الوزير المختص وهيئة مفوضى الدولة ورئيس الجهاز المركزى للمحاسبات ومدير النيابة الإدارية.

ويجب على قلم كتاب المحكمة ضم ملف الدعوى المطعون فى الحكم الصادر فيها قبل إحالتها إلى هيئة مفوضى الدولة.

ودائرة فحص الطعون بالمحكمة الإدارية العليا تنظر الطعن بعد سماع إيضاحات مفوضى الدولة وذوى الشأن إذا رأى رئيس الدائرة وجها لذلك، وإذا رأت دائرة فحص الطعون أن الطعن جدير بالعرض على المحكمة الإدارية العليا: إما لأن الطعن مرجح القبول، أو لأن الفصل فى الطعن يقتضى تقرير مبدأ قانونى لم يسبق للمحكمة تقريره - أصدرت قرارا بإحالته إليها. أما إذا رأت دائرة فحص الطعون وهذا بإجماع الآراء - أن الطعن غير مقبول شكلا أو باطل أو غير جدير بالعرض على المحكمة الإدارية العليا حكمت برفضه. ويكتفى بذكر القرار أو الحكم بمحضر الجلسة، وتبين المحكمة فى المحضر بإيجاز وجهة النظر إذا كان الحكم صادرا بالرفض ، ولا يجوز الطعن فيه بأى طريق من طرق الطعن.

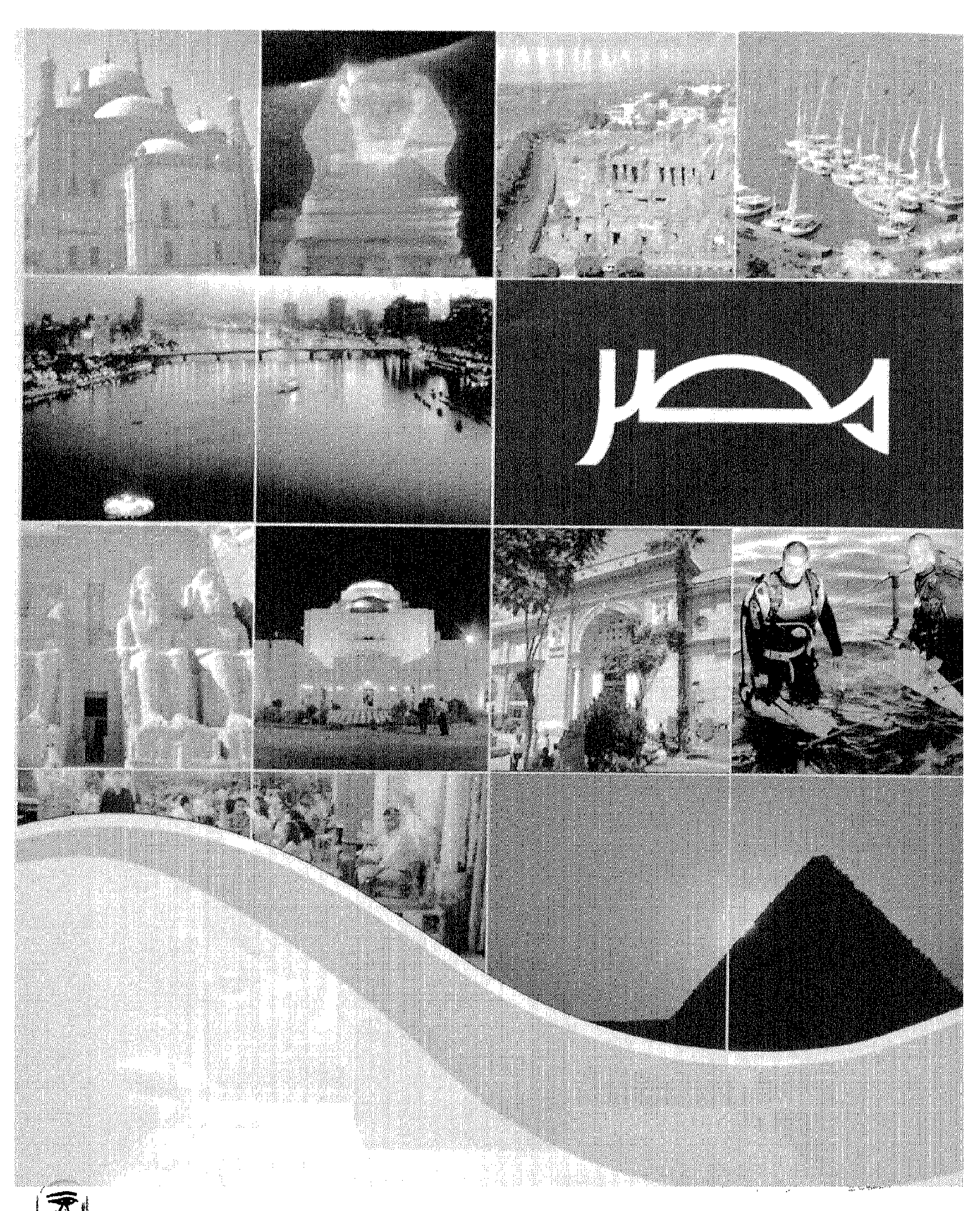
وإذا قررت دائرة فحص الطعون إحالة الطعن إلى المحكمة فيؤشر قلم كتاب المحكمة بذلك على تقرير الطعن ويخطر ذوى الشأن وهيئة مفوضى الدولة بهذا القرار.

هذا ويلاحظ أن القواعد المقررة لنظر الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا تسرى على الطعن أمام دائرة فحص الطعون.

ويجوز أن يكون من بين أعضاء المحكمة الإدارية العليا من إشترك من أعضاء دائرة فحص الطعون فى إصدار قرار الإحالة.

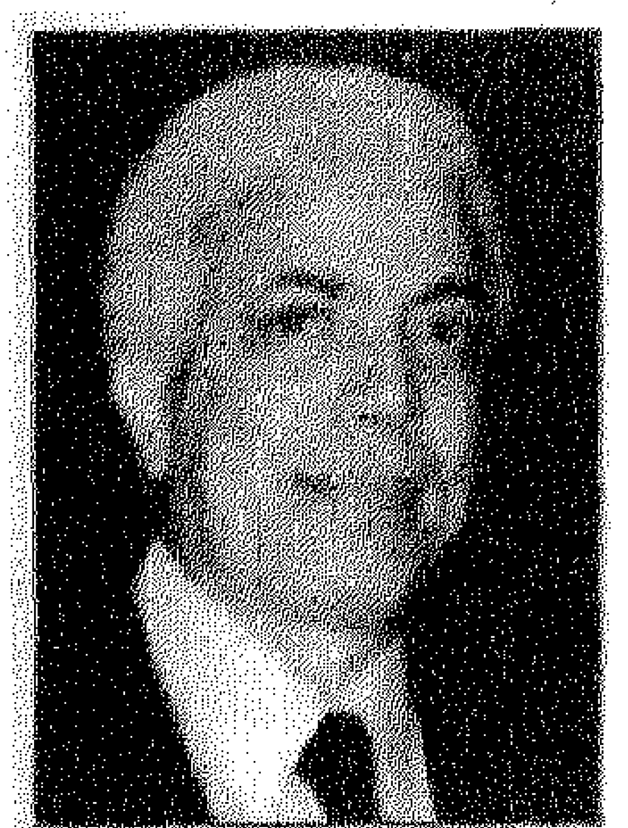
كما يلاحظ أخيراً أنه مع مراعاة ما هو منصوص عليه بالنسبة إلى المحكمة الإدارية العليا والمشروع عليه - فإنه يعمل أمام المحكمة الإدارية العيا بالقواعد والإجراءات والمواعيد التى ذكرناها سابقاً فى شأن محكمة القضاء الإدارى والمحاكم الإدارية.

يتبع إن شاء الله تعالى.



الهيئة المصرية العامة للتنشيط السياحى
Egyptian Tourist Authority

هيئة الطاقة الذرية وتنمية المجتمع والبيئة


أ.د. على اسلام متولى على
رئيس هيئة الطاقة الذرية

بدأت التطبيقات السليمة للطاقة الذرية منذ منتصف الخمسينات من القرن العشرين حيث شكلت لجنة الطاقة الذرية والتطوير على مدى الخمسون عاما الماضية إلى أن وصلت إلى الشكل الحالى لهيئة الطاقة الذرية والمكونة من أربعة مراكز وهى:

- مركز البحوث النووية.
- المركز القومى لبحوث وتكنولوجيا الإشعاع.
- مركز المعامل الحارة وإدارة النفايات
- المركز القومى للأمان النووى والرقابة الإشعاعية.

وقد اتجهت الهيئة فى السنوات الأخيرة إلى الأبحاث التطبيقية التى تخدم المجتمع وتحقق التنمية السليمة وتحافظ على البيئة وذلك بالإضافة إلى الأبحاث الأساسية ومن أهم هذه التطبيقات:

- انتاج النظائر المشعة للتطبيقات الطبية للتشخيص والعلاج.
- تعقيم المعدات الطبية بالإشعاع ومعالجة بعض المنتجات الزراعية لتقليل الفاقد منها أثناء التصدير وقد تم رفع قدرة المصدر المشع إلى أكثر من ثلاثة أمثال قدراته خلال السنوات الثلاثة الماضية وبدأ إنشاء مشع آخر فى الاسكندرية لخدمة أغراض التصدير
- انتاج أنسجة لعلاج قرح الفراش بإستخدام الأغشية المشمية المعقمة بالإشعاع
- إنتاج الهيدروجيلات الطبية المعقمة بالإشعاع لمعالجة الحروق
- التحليل الدقيقة بإستخدام الطرق النووية إنشاء وحدة علاج الأورام السرطانية بالإشعاع

إنتاج الكواشف الإشعاعية اللونية لقياس الجرعة الإشعاعية وهى إنتاج ينافس الانتاج الأمريكى والغربى فى الجودة والأسعار

- إنتاج الطفرات المولدة إشعاعيا لزيادة إنتاجية المحاصيل ومقاومة الملوحة والآفات

استخدام النظائر الثابتة والمشعة لمعرفة تجدد المياة الجوفية من عدمه ومصادر تلوثها مما يؤدى إلى الإدارة الرشيدة لمصادر المياة.

- إستخدام الطرق النووية للوصول إلى أفضل إنتاج للثروة الحيوانية.
- تصنيع بعض أجهزة القياس الإشعاعى وصيانة الأجهزة الإشعاعية
- مراقبة الجودة فى التطبيقات الصناعية باستخدام الإشعاع
- التخلص الآمن من النفايات المشعة التى تنتج عن استخدام النظائر المشعة والمصادر المشعة
- الرصد الإشعاعى البيئى والكشف الإشعاعى على الأغذية المستوردة

تقييم أمان وأمن المنشآت النوية والإشعاعية وإصدار التراخيص وتقديم الاستشارات الفنية فى مجال الوقاية الإشعاعية.

- تدريب الكوادر الفنية فى مصر والعالم العربى والأفريقى.

رئيس هيئة الطاقة الذرية
أ. د. على إسلام متولى على

٣ شارع أحمد الزمر ـ حى الزهور ـ مدينة نصر ـ القاهرة ـ بريد قرية الأطفال ـ ١١٧٨٧ تليفون : ٢٨٧٥٩٢٤ ـ فاكس : ٢٨٧٦٠٣١

3 Ahmed El Zomor St. Ei Zohoor Dist, Nasr City,Cairo Egypt,P.O.Code 11787

Tel :(00202) Fax:(00202)2876031 e-mail:aimaly@link.Nel http://www.eaea-sci.org

مختارات إدارية



يتضمن هذا العرض ستة مختارات ادارية الهدف منها الارتقاء بمستوى جودة العمل بوحدات القطاع الحكومى واثراء المعرفة فى مجال حقل الإدارة بصفة عامة ـ وهى
- احذر الوظائف الوهمية
- أرفض هذه المباراة الإدارية
- باب الديار الحكومية مفتوح
- قياس ساعات العمل الفعلية
- صناعة المعلومات
- نافذة الأسئلة

إعداد:
د. محمد فكرى حفنى
مدير عام بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

أولا إحـــذر الوظائف الوهمية وهى نوعان:

١ـ النوع الأول ويظهر فى شكل مجموعة من العاملين ليس لهم عمل محدد وموزعين على درجات غير معروف وظائفها ومجموعاتها النوعية والسبب الرئيسى هو نقل بعض العاملين من جهة لأخرى دون مراعاة تسكينهم على وظائف ومجموعات نوعية معتمدة بجدول وظائف الجهة.

٢ ـ النوع الثانى: ويظهر فى شكل وظائف محدد درجاتها ومجموعاتها النوعية ومعتمدة لكن الواجبات والمسئوليات الواردة ببطاقة وصف كل منها غير مرتبطة باختصاصات أى نشاط من أنشطة جهة العمل ولا تتلائم مع احتياجات التشغيل الفعلية بها وهذه الوظائف قد تكون مشغولة أو خالية أو معا ـ وقد أرجعت بعض الدراسات سبب وجودها على هذا النحو إلى استحداثها بغرض التعيين عليها لبعض العاملين الجدد الحاصلين على مؤهلات علمية أو خبرة عملية غير واردة ببطاقات وصف الوظائف المعتمدة وقت تعيينهم الأمر التى يتعين معه الحذر من تكرار مثل هذه الأسباب المذكورة ومعالجة أوضاع العمالة الموجوده على هذه الوظائف الوهمية بملا يتلائم مع مؤهلاتهم وخبراتهم ووفقا لاحتياجات التشغيل الفعلية لجهة عمل كل منهم.

ثانيا: أرفض هذه المباراة الإدارية المباراة بين فريقين إداريين بإحدى جهات العمل.

ـ الفريق البيروقراطى ويضم مدير الفريق والمرؤسين وخطتهم الاهتمام بالملل وترك العاملين ـ الفريق الشعبى ويضم مدير الفريق والمرءوسين وخطتهم الاهتمام بالعاملين فقط وترك العمل.

ـ حكم المباراة «الرئيس الأعلى»

ـ المباراة ورد موضوع إلى الفريق البيروقراطى فقام مديرهم بتمريره إلى أحد رؤساء الإدارة الوسطى للانتهاء من تسديده بسرعة فى مسئولية «مرمى» الفريق الشعبى وبالفعل سدده بمذكرة إحالة قوية بنفسه دون أخذ رأى المرؤسين الذين لا يكترث مديرهم بهم ما جعل الموضوع بسبب الخوف من المدير البيروقراطى وبطشه خارج خط العمل ناحية الفريق الشعبى

ـ ظل الموضوع خارج العمل مدة طويلة مما اضطر حكم المباراة طلبه من المدير الشعبى





لإعادته. فأبلغه الأخير بأنه توجد مشاكل اجتماعية وصحية وغيرها يتعرض لها جميع مرؤسيه وأنه مجتمع معهم دائما لمعالجتها.

ـ وقد طلب الحكم بإلحاح الموضوع إلا أن الفريق الشعبى ظل مجتمعا للمناقشة والمعالجة إلى أن انتهى الوقت الرسمى للعمل وانصرف الجميع من العمل. وبعد انتهاء الوقت والانصراف طلب الحكم عقد جلسة طارئة مع مديرى الفريقين وبدأت المناقشة بقيام المديرين بتبادل الاتهامات ثم بدأت الجلسة.

ـ الرئيس الأعلى للمدير البيروقراطى ماذا فعلت فى الموضوع؟

ـ المدير البيروقراطى: أرسلته إلى الفريق الشعبى والموضوع عنده فى الـ OUT

ـ الرئيس الأعلى للمدير الشعبى لم أطلب منك الرد عليه والآن لماذا لم تأتى بالموضوع من خارج الخط طرف فريقك

ـ المدير الشعبى لقد سبق أن أبلغت سيادتكم بالمشاكل التى يتعرض لها فريقى واجتماعى معهم دائما لمعالجتها.

ـ الرئيس الأعلي: وهل انتهيت من معالجتها؟

ـ المدير الشعبى: لا لأن وقت العمل انتهى

ـ الرئيس الأعلى: وأين الموضوع الآن؟

ـ المدير البيروقراطى: لا أعلم.

ـ المدير الشعبى: لا أعلم

ـ الرئيس الأعلى: إذن أرفض هذه المباراة الإدارية

ثالثا: باب الديار الحكومية مفتوح

ـ من الأمور التى تؤكد حرص الدولة المصرية على مراعاة البعد الاجتماعى جنبا إلى جنب لبعد احتياجات التشغيل الفعلية فى العمل الحكومى قيامها باتاحة الفرصة للفرد العامل المنقطع عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته العودة للعمل مرة أخرى وفقا للضوابط الواردة بالأسس القانونية التالية.

ـ نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٧

ـ نص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ المتضمنة «يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته ـ وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى الإفراج عن إحدى الدرجات المتحفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية.

ولا يتم اتخاذ أى إجراء من اجراءات التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج علي الدرجة التى يعاد التعيين عليها.

رابعا: قياس ساعات العمل الفعلية

ـ يثور التساؤل عن الكيفية



التى يتم على أساسها قياس ساعات العمل الفعلية بشكل موضوعى وواقعى فى آن واحد وهذا ما يتم تناوله كما يلى:

أ - يجب أن تكون الوظائف المطلوب قياس العمل بها ذات صفة دائمة وليست مؤقتة وهذا يتطلب وجود بطاقة وصف لها متضمنة واجبات ومسئوليات واضحة ومحددة وتم صياغتها بما يشير لصفة الدائمية لها.

ب - يجب مشاركة العاملين شاغلى هذه الوظائف وأخذ رأيهم فى عملية القياس

ج - يجب أن يتصف القياس بالمرونة

أى مراعاة الظروف الإنسانية للعامل فلا تحسب للعامل المتميز مهاريا ولا للعامل الضعيف وإنما للعامل المتوسط مهاريا.

٢ - طرق القياس: تشير الداسات والتطبيقات العملية إلى وجود «٥» طرق أساسية هى:

أ - طريقة التقدير: بمعنى تقدير الوقت المطلوب لأداء كمية عمل معينة ويؤخذ فيها رأى العاملين ثم تجميع الأزمنة وأخذ المتوسط.

ب - طريقة العينات: من خلال تسجيل عدد مناسب من المشاهدات ثم أخذ متوسط كمية العمل المنجز والوقت المستغرق لانجازها للعامل الواحد.

ج - دراسة الوقت من خلال استخدام الساعة الميقاتية وتحسب بها كمية العمل المنجز من العامل ووقت انجازها الفعلى بحيث يتوقف دوران الساعة فى حالة عدم قيام العامل بالعمل.

د - الطريقة التاريخية من خلال استخدام البيانات التاريخية «سجلات ملفات ووثائق العمل مضافا إليها خبرة الرؤساء والعاملين خاصة القدامى فى العمل للاستدلال بها فى كمية العمل المنجزة فى وقت معين ودرجة جودتها وظروف العمل التى تمت فيها وكمية ونوعية العمالة التى انجزت ودرجة دقتها وكفاءتها فى العمل.

هـ - طريقة المشاهدة المستمرة من خلال استخدام سجل يتضمن عدد حركات العامل خلال فترة زمنية معينة ثم استبعاد عدد الحركات غير المنجزة فى العمل ووقتها الفاقد

- وفيما يلى مثال ذلك

كتاب صفحات على الآلة الكاتبة/ الحاسب الآلى لأحد العاملين عليها خلال يوم عمل «٥ ساعات» حيث تم رصد الحركات التالية:

١- التجهيز والتأكد من سلامة الآلة / الحاسب «الوقت نصف ساعة»

٢- استلام أوراق وأخبار الكتابة من مخزن العهدة «ربع ساعة»

٣ - الكتابة «عدد ١٢» صفحة الوقت ٢ ساعة

٤ - استراحة «ربع ساعة»

٥ - الكتابة «عدد ١٠ صفحات «٢ ساعة»

إذن عدد الحركات الكلية «٥» فى عدد «٥» ساعات موزعة:

- عدد الحركات الفاقد « » = ١ فى ربع ساعة «استراحة»

- عدد حركات العمل «+» = ٤ حقق فيها التجهيز والكتابة عدد ٢٢ صفحة فى ٤ وثلاث أرباع ساعة عمل أى بمعدل ٥ ورقة / ساعة تقريباً .

خامسا: صناعة المعلومات:

يرى «بروس باير وآخرين» أن القرار الفعال يتطلب تصميم وتنفيذ النظم بحيث تمد متخذ القرار بالمعلومة الصحيحة فى شكلها المحدد والمطلوب وفى الوقت المطلوب وللشخص المناسب وللتأكد من ذلك فإنه يتعين توافر الخصائص الخمس التالية فى المعلومة وهى:

- الثقة فى المعلومة بمعني توافرها وقت طلبها وبتكلفة أقل من فائدتها

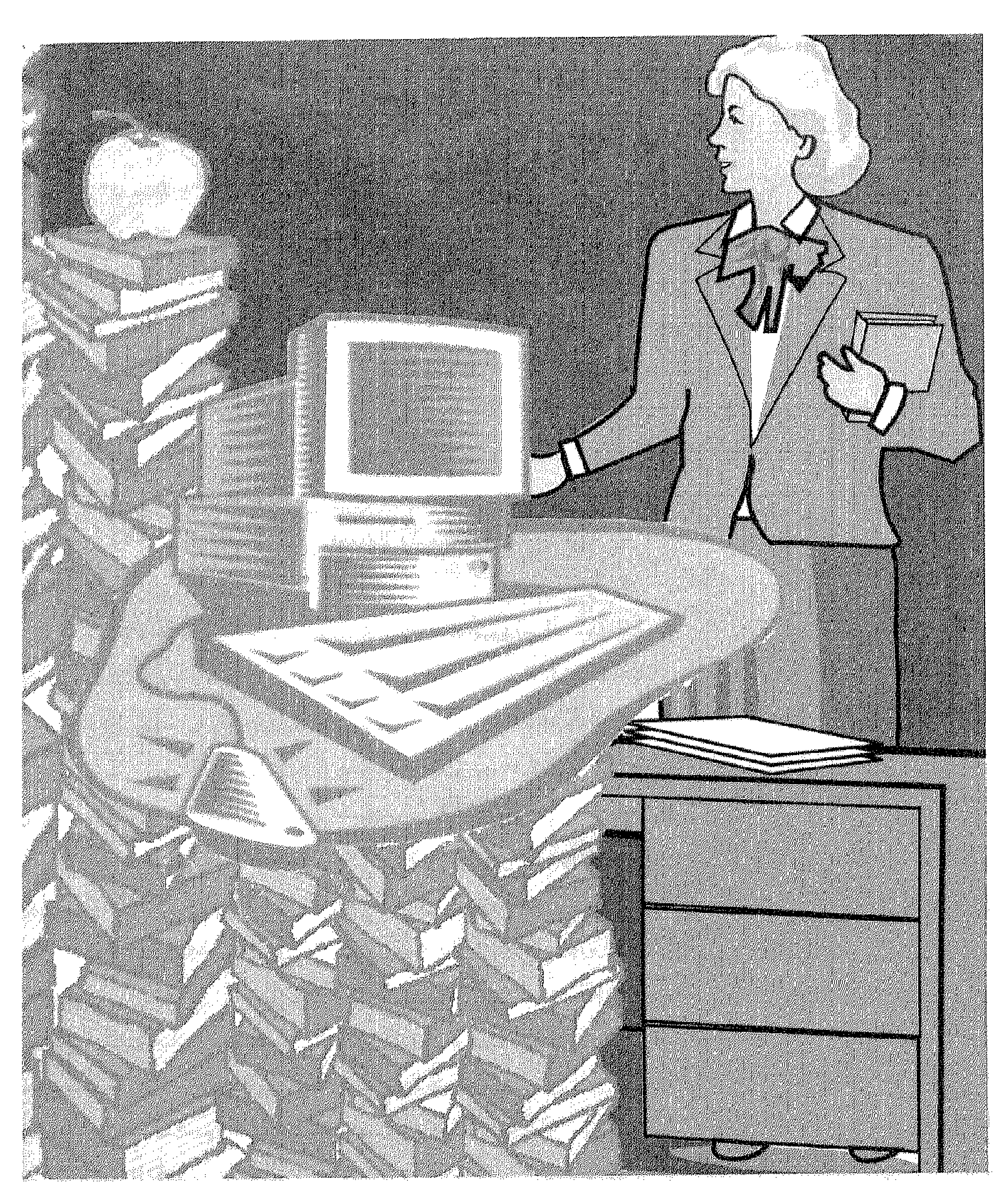
- قيمة المعلومة: بمعني ألا تحتوي علي عناصر دخيلة أو غير مطلوبة

- كفاءة المعلومة: بمعنى يجب أن تضيف المعلومة أكبر قدر من التأكد

- دقة المعلومة: الاستفادة من المعلومة على الفور عند استخدامها

كما أشار البعض إلى أن تقدم الدول فى الوقت الحاضر يقاس بنسبة عدد المتخصصين فى قطاع المعلومات بالنسبة لمجموع السكان العاملين.

يتضح من ذلك الأهمية القصوى بضرورة وجود نظام فعال للمعلومات والذى أطلق البعض ما يسمى «بصناعة المعلومات» بمعني كيفية تحويل البياناتData إلى معلوماتInformation التى هى عصب المعرفة وفقا لهرم الحكمة بمستوياته الثلاث وهى



المعرفة
المعلومات
البيانات

وقد إزدادت هذه الأهمية منذ استخدام الحاسبات الآلية فى تصميم العديد من البرامج التى شملت مختلف النواحى العملية والعلمية التى تعمل على معالجة وتصنيف وتحليل البيانات والخروج منها بالمؤشرات والاتجاهات المطلوبة بدقة وسرعة متميزة حتى أضحت القدرة على استخدام وتشغيل هذه الحاسبات أحد الشروط الواجبة للتعيين بمعظم الأنشطة العامة والخاصة على حد سواء

سادسا: نافذة الأسئلة

١ـ الأسئلة التالية تنتظر إجابات السادة القراء لمجلة التنمية الإدارية

١ـ ما الفرق بين النمو والتنمية؟

٢ـ ما الفرق بين التطور والتطوير؟

٣ ـ ما الفرق بين الخطة والتخطيط؟

٤ ـ ما الفرق بين التنظيم وإعادة التنظيم؟

٥ ـ ما الفرق بين الإصلاح والتغيير؟

٦ ـ ما الفرق بين الوظائف العامة والمناصب العامة والشخصيات العامة؟

٧ـ ما الفرق بين الرئيس والقائد فى العمل؟

٨ ـ ما الفرق بين الوظيفة والمجموعة النوعية؟

٩ ـ ماذا تعنى الإبداع ؟

١٠ـ ماذا يعنى التميز؟

١١ـ ما يعنى ديمقراطية الإدارة؟

١٢ ـ ما هو القرار السليم تجاه مرءوس عصبى المزاج ودائم المشاكل مع زملائه ولكنه ذو خبرة وكفاءة متميزة ونادرة فى العمل؟

المصدر

محاضر بقطاع التدريب بالجهاز فى مجال معدلات الأداء.

ـ د. محمد فكرى سياسات الاختيار والتعيين رسالة دكتوره كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة عام ١٩٩٦.

ـ مجلة التنمية الإدارية العدد ١٠٩ أكتوبر ٢٠٠٥.

ـ القانون رقم ٤٧ لسنسة ٧٨ ولائحته التنفيذية.

جامعة المنصورة تنظم الأسبوع الأول لشباب الجامعات العربية



تنظم جامعة المنصورة لأول مرة أسبوع شباب الجامعات العربية حيث صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم ٤٢٥ بتاريخ ٢٠٠٥/٣/١٠ بتكليف الجامعة باستضافة أول أسبوع لشباب الجامعات العربية على أرض جامعة المنصورة والذى سوف يعقد بمشيئة الله تعالى خلال الفترة من ٤ إلى ٩ فبراير عام ٢٠٠٦ لتنطلق جامعة المنصورة من المحلية إلى العربية فى المجالات الطلابية بجانب تميزها العالمى الرائد فى المجال الطبى.



أ.د. مجدى محمد أبو ريان
رئيس جامعة المنصورة

وسوف تشارك فى فعاليات الأسبوع العديد من جامعات الدول العربية والمصرية بلغ عددها حتى الآن ٢٤ جامعة عربية، و١٠ جامعات مصرية.

ويهدف الأسبوع إلى توطيد أواصر الصداقة بين شباب الدول العربية ، والتعرف على الثقافات العربية فى قطاع الشباب العربى ، وتشجيع السياحة العربية والداخلية إلى جانب تبادل الخبرات بين الجامعة فى قطاع الشباب فى مجالات الأنشطة المختلفة.

وسوف تقام العديد من الأنشطة الموازية على هامش الأسبوع فى كافة المجالات سواء الرياضية، والثقافية والفنية، والاجتماعية، والأنشطة العلمية وسيقام عدد من الحفلات الفنية يحييها كبار الفنانين فضلاً عن الندوات الثقافية التى يحضر فيها قادة الفكر السياسى وتغطى اجتماعات شباب العرب وذلك لنشر الوعى الفكرى بينهم كما سيتم تنفيذ رحلات سياحية بالتعاون مع الهيئة العامة لتنشيط السياحة بالقاهرة.

استيراتيجية جامعة المنصورة فى تطوير العملية البحثية



أ.د. أحمد ماهر بيومى شهاب الدين
نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث

انطلاقا من حرص جامعة المنصورة المثمر والدؤوب على تطوير العملية التعليمية والبحثية بها فى عصر تتسارع فيه خطى تطوير البحث العلمى المستمر الذى يزخر بآليات جديدة لم تكن معروفة من قبل وفى إطار ذلك قامت الجامعة بتعظيم استفادة السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بها من خلال مساهمتها فى اشتراكهم فى المؤتمرات العلمية والمنح الدراسية والبعثات الداخلية والخارجية وذلك لمواكبة مقتضيات العصر.

فأصبحت بذلك مركزاً إشعاعيا علمياً وبحثيا لايستهان به فى فى منطقة الشرق الأوسط والعالم بأسره وأسهمت الجامعة إسهامات لاحصر لها فى خدمة عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى المجتمع المحلى الموجودة به، فقد تم تخصيص خمسة عشر بعثة داخلية بخطة عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ للسادة المدرسين المساعدين بجامعة المنصورة، وكذلك خمسة عشر بعثة إشراف مشترك للمدرسين المساعدين بالجامعة، علاوة على خمسة عشر مهمة علمية للسادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وجارى تخصيص عدد من البعثات الخارجية للمدرسين المساعدين بالجامعة.



أ. مجدى أحمد محمود صالح
وكيل أول الوزارة
أمين عام جامعة المنصورة

صدر قرار السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٢ لسنة ٢٠٠٥ بشأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة ماجستير ومايعادلها وفى أطار ذلك قامت الجامعة بدراسة حالات العاملين بها وتم منح عدد (٢٣) ثلاثة وعشرون من العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه حافز متميز قدره مائتان جنيها شهرياً ومنح عدد)١٠٩ مائة وتسعة من العاملين الحاصلين على درجة الماجستير حافز أداء متميز قدره مائة جنيه شهرياً وذلك تحفيزا من الجامعة للعاملين بها لرفع كفاءتهم الإدارية وخلق قيادات مؤهلة ومدربة للقيام بمهامهم الوظيفية. كما تم منح عدد (٧٠٦) من العاملين بقسم التعليم بالجامعة بمختلف مجموعاتهم الوظيفية المختلفة العلاوة التشجيعية للعام المالى ٢٠٠٦/٢٠٠٥ تقديرا لجهودهم ورفع مستوى أدائهم فى العمل. صرح بذلك السيد الأستاذ/ مجدى أحمد صالح وكيل أول الوزارة أمين عام جامعة المنصورة.



الحوكمة فى إدارة وتنمية الموارد البشرية والإجراءات الإدارية

إدارة الأزمات والكوارث البيئية فى ظ

متابعة:
نور الهدى توكل
باحث أول بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

من منطلق الاهتمام بالتعامل مع البيئة كعامل متكامل مع سياسات التنمية الشاملة المتوازنة وتحقيق التفاعل بين الأكاديميين والممارسين والقياديين فى كيفية التعامل مع تداعيات الأزمات والكوارث البيئية فقد قررت وحدة الأزمات بكلية التجارة ـ جامعة عين شمس أن يكون هذا هو عنوان المؤتمر السنوى لها لهذا العام وهو المؤتمر العاشر والذى أعدت لانعقاده يومى ٤ ، ٥ من شهر ديسمبر لعام ٢٠٠٥ لمناقشة القضايا والأزمات والكوارث البيئية من مختلف الأبعاد والرؤى من خلال ما يقرب من ٤٥ بحث علمى وأوراق عمل شارك فيها نخبة متميزة من أساتذة الجامعات والمسئولين بالهيئات والوزارات المختلفة وشركات قطاع الأعمال العام والخاص والمشترك. وكانت المحاور التى دار حولها المؤتمر كالتالى:

- الكوارث والمخاطر الطبيعية وتغير معالم البيئة .. التعامل معها وكيفية مواجهتها.
- ملوثات البيئة والحد منها.
- الوعى الجماهيرى ودوره فى مواجهة أزمات البيئة.
- الآثار الاقتصادية والاجتماعية للعولمة واتفاقية التجارة العالمية (الجات) على المؤسسات ونظم الأعمال.
- البيئة الملائمة للاستثمار وخلق فرص العمل وزيادة الدخل القومى.
- المنظمات والمنتجات صديقة البيئة وطرق تعاملها مع الأزمات.
- اعادة تدوير المنتجات والمخلفات ودورها فى الحد من الأزمات البيئية.
- تأثير الكوارث الطبيعية والأزمات البيئية على تنمية السياحة.
- القانون الدولى ومواجهة الأزمات البيئية.

وفى الجلسة الافتتاحية للمؤتمر ألقى الدكتور/موسى إبراهيم موسى وكيل أول وزارة الدولة لشئون البيئة ومدير مكتب السيد الوزير كلمة السيد المهندس: ماجد



ـــل المتغيـــرات والمستجدات العالميـة المعاصرة

جورج وزير الدولة لشئون البيئة بالنيابة عن سيادته أوضح فيها ما قامت به الوزارة من وضع خطة قومية لمواجهة الأزمات والكوارث البيئية بالتعاون مع الوزارات والمحافظات والجهات المعنية بالتنفيذ ـ وذلك لأن إدارة الأزمات والكوارث البيئية تستوجب توافر معلومات عن جوانب متعددة وخبرات مهنية وفنية لا تتأتى لكيان تنظيمى واحد لذا فهى مسئولية جماعية تعتمد على العمل الجماعى الذى تتداخل وتتمازج فيه أدوار العديد من أجهزة الدولة طبقا لنوع الأزمة أو الكارثة وبالتنسيق بينهم ـ كما القى سيادته الضوء على مثال تطبيقى وكيفية تعامل الوزارة بشكل علمى فى **إدارة أزمة تلوث الهواء** الحادة مما كان له أثر واضح فى مستوى التركيزات المرصودة للوثات الهواء خلال عام ٢٠٠٥ مقارنة بما تم رصده خلال عام ٢٠٠٤.

فقد تم تنفيذ منظومة متكاملة للتعامل مع المخلفات الزراعية وقش الأرز من خلال:

١ـ انشاء عدد ٢ مصنع للسماد العضوى بواسطة الهيئة العربية للتصنيع على مساحة ٦٠ فدان مخصصة من محافظة الشرقية بمنطقتى (القرين والخطارة).

٢ـ تصنيع ٣٠٠ مكبس و٢٠٠ جرار زراعى بالتنسيق مع الهيئة العربية للتصنيع وبتمويل من الصندوق الاجتماعى لتمليكهم لشباب الخريجين بقروض ميسرة.

٣ـ التعاقد مع جهاز الخدمة الوطنية للقوات المسلحة لكبس ١٣٠ ألف طن قش أرز وتوريدهم لمصانع السماد بالشرقية.

٤ـ توفير مراكز لصيانة المعدات والآلات المستخدمة.

٥ـ نجاح وزارة الزراعة فى إدخال نوعية أصناف من الأرز مبكرة النضج وقصيرة الساق لانخفاض كميات قش الأرز.

بالإضافة إلى أنه قد تم رفع ما يقرب من ٥٠٪ من التراكمات التاريخية من القاهرة الكبرى ساهم فى تحسن نوعية الهواء بما يعادل ٨ مليون متر مكعب. ، تطوير شبكات رصد نوعية الهواء بتكلفة ٤,٥مليون جنيه.

وفيما يختص بمواجهة خطر فيروس **أنفلونزا الطيور** حديث الساعة فقد قامت الوزارة بحملة استباقية للكشف عن أنفلونزا الطيور بالتعاون مع وحدة البحوث الطبية (نامروا) بأخذ عينات من تلك الطيور يتم الحصول عليها منذ اللحظة الأولى من بدء دخول الطيور لساحل البحر الأبيض المتوسط شمالا (نقطة الوصول) وتتبعا لمسارات هجرة تلك الطيور، كما يتم أخذ عينات أخرى بالفيوم (وادى الريان وبحيرة قارون) وأيضا فى بحيرة ناصر بأسوان (نقطة المغادرة) وصلت هذه العينات إلى ٢٥٤٨ عينة لعدد ١٢٧٤ طائر خلال شهور أغسطس وأكتوبر ونوفمبر

أعطت نتائج سلبية، لهذا فقد تم انشاء غرفة عمليات خاصة بالإدارة المركزية للمحميات لمتابعة موقف الطيور المهاجرة وإصدار تقارير يومية وتقرير أسبوعى بالإضافة إلى التقارير الواردة لنا من سفارتنا فى الخارج.

كما تم الاستعداد التام لمواجهة ظهور أى إصابة أنفلونزا الطيور H5NI فى المحميات الطبيعية.

وكان من الابحاث التى قدمت عن محور (الآثار الاقتصادية للأزمات والكوارث البيئية) ما يلى: ـ

أ ـ بحث الأستاذ الدكتور/**على لطفى** أستاذ الاقتصاد ورئيس مجلس الوزراء الأسبق عن أزمة الشركات المساهمة (الحوكمة) على مستوى الاقتصاد القومى، مستوى الشركات.

بعنوان : **الحوكمة فى إدارة وتنمية الموارد البشرية والإجراءات الإدارية**

ب ـ ورقة عمل مقدمة من الأستاذ الدكتور/محمود صبح أستاذ التمويل والإدارة المالية بكلية التجارة ـ جامعة عين شمس.

وعنوانه: «صدام الثقافات ـ كيف نتجنب تحول شهر العسل بعد الدمج والاندماجات بين الشركات... إلى كابوس مزعج من المشكلات؟»



وأوجز فيما يلى:

١ـ ما تضمنه بحث الأستاذ الدكتور/على لطفى

مفهوم الحوكمة: بشكل عام يشير مفهوم حوكمة الشركات إلي القوانين والقواعد والمعايير التى تحدد العلاقة بين إدارة الشركة من ناحية وأصحاب المصالح والأطراف ذات الارتباط بالشركة (حملة السندات/العمال/المدينين/الدائنين..) من ناحية أخرى.

لماذا نحن فى حاجة إلى التحكم المؤسسى(الحوكمة)؟

هناك العديد من العوامل هى: العولمة/النمو الاقتصادى/الشفافية/الأزمات الاقتصادية التى واجهت العالم.

أهمية اتباع القواعد السليمة لحوكمة الشركات

- ضمان قدر من الطمأنينة للمستثمرين وحملة الاسهم.
- تعظيم القيمة السهمية للشركة.
- توفير مصادر تمويل محلية وعالمية للشركات.

حوكمة الشركات والتنمية الاقتصادية:

تعمل حوكمة الشركات على كفاءة استخدام الموارد وتدعيم واستقرار الشركة الأمر الذى يؤدى إلى التنمية الاقتصادية المطلوبة:

الحوكمة فى إدارة وتنمية الموارد البشرية:

الارتفاع بمستوى كفاءة المورد البشرى من ناحية التعليم والتدريب والرعاية الصحية حيث أنه العنصر الحاكم فى زيادة الإنتاج، وعلى ذلك فالنظرية التقليدية للاستثمار البشرى يلزم توسيعها لتشمل أوجه الانفاق التى تساهم فى تحسين نوعية رأس المال البشرى ورفع الكفاية الإنتاجية للأفراد.

الحوكمة والإجراءات الإدارية:

تعتمد أنظمة ممارسة سلطة إدارة الشركات على منظومة من المؤسسات (القوانين واللوائح والعقود والقواعد) التى تمكن الشركات ذاتية الإدارة من العمل كعنصر مركزى من عناصر اقتصاد السوق التنافسي. وتضمن هذه المؤسسات تقوية الحكم الداخلى التى تبنتها الشركة كما تضمن جعل الإدارة مسئولة أمام مالكى الشركة (المساهمين) وأصحاب مصالح الآخرين.

الإطار المؤسسى لأسلوب ممارسة سلطة الإدارة المؤثرة

- حقوق الملكية
- قانون العقود
- نظام مصرفى فى تنظمه قوانين جيدة
- آليات الخروج: الإفلاس ونزع الملكية
- أسواق مالية جيدة
- إجراءات خصخصة شفافة وعادلة
- أنظمة ضرائب شفافة وعادلة
- نظام قضائى مستقل وجيد



- استراتيجيات مضادة للفساد
- إصلاح الهيئات الحكومية
- تقوية قدرات الهيئات الحكومية الإدارية والتنفيذية
- استراتيجية ناجحة لتأسيس أساليب ممارسة سلطة الإدارة فى مختلف الأقاليم لأن النموذج الواحد لا يناسب الجميع

حوكمة الشركات فى مصر

تم بالفعل دراسة وتقييم مدى التزام الإطار القانونى والتنظيمى والرقابى فى مصر بالقواعد والمعايير الدولية لحوكمة الشركات ـ لمتابعة وتقييم التطور خلال الفترة من سبتمبر ٢٠٠١ حتى مارس ٢٠٠٢ فى مجال استكمال القواعد والمحددات التى تضمن التطبيق السليم لحوكمة الشركات فى مصر.

والجديد ما أطلعنا عليه الأستاذ الدكتور/على لطفى فى هذا الصدد بأنه قد تم عمل دليل حوكمة الشركات المساهمة ومنشور على الانترنت بموقع بوابة الحكومة المصرية ـ وزارة المالية.

٢ـ ملخص ورقة عمل الأستاذ الدكتور/محمود صبح

تدور هذه الورقة حول موضوع دمج بنك مصر لبنك القاهرة فيه وما ينتج عن هذا الدمج من المخاوف للعاملين وأصحاب الودائع ومديرو الفروع والرأى العام. كما تناولت الورقة أهم مخاطر ومشكلات التشغيل التى تواجه بنكيين يمارسان نفس النشاط على النحو التالى:

- الصراع على المناصب القيادية
- اختلاف ثقافة ومجالات الأعمال

وكان هدف ورقه العمل تقديم ٦ خطوات منهجية للتعامل مع الاختلاف فى هذه الثقافات عند الدمج حتى يتسنى ضمان نجاح العملية وتجنب مشاكلها.

وثقافة الشركة CORPORATE CULTURE بالنظر إلى نظم التمويل والعمليات والتسويق والشراء على أنها النظم الملموسة HARD SYSTEM ثقافة الشركة هى مجموعة نظمها الغير ملموسة SOTSYSTEMS .

أى هى النمط السائد الذى يوضح كيفية العمل داخلها. لذا إنه عند اتخاذ قرار الإدماج فإن ذلك يشكل اللحظة الحاسمة لتحدى الأساليب والطرق التقليدية التى ألفها المديرون واعتادوا عليها بل وسيجدون أنفسهم مع آخرين يستخدمون أساليبا وطرقا ومفاهيما غير مألوفة لديهم والأشد من ذلك هو أنه من المتوقع أن يتحدوا معا فى الكيان الجديد.

وقد عرضت الورقة المقدمة تفصيليا ستة خطوات لإحداث التكامل بين الثقافات تبدأ بها الإدارة العليا وهى:

١ـ توفير بناء معرفى كامل للعملية.
٢ـ تأسيس رؤية مشتركة.
٣ـ تحديد التغيرات المرغوب فيها فى القيم والمعتقدات.
٤ ترجمة القيم إلى سلوكيات وتصرفات ملموسة.
٥ـ اعادة توجيه مصادر القوة والتأثير نحو دعم القيم والتصرفات الجديدة.
٦ـ استخدام نظم إدارية عالية التأثير.

وأخيرا:

إن دمج ثقافات الشركات معا ليست هى مسئولية رجل واحد ONE MAN SHOW ولكنه اختيار صادق وحقيقى للنمط القيادى للرئيس الأعلى فى الشركة، كما أنه يتطلب استخدام جميع الموارد التى يستطيع تجميعها وتنظيمها لإنجاز هذه المهمة.

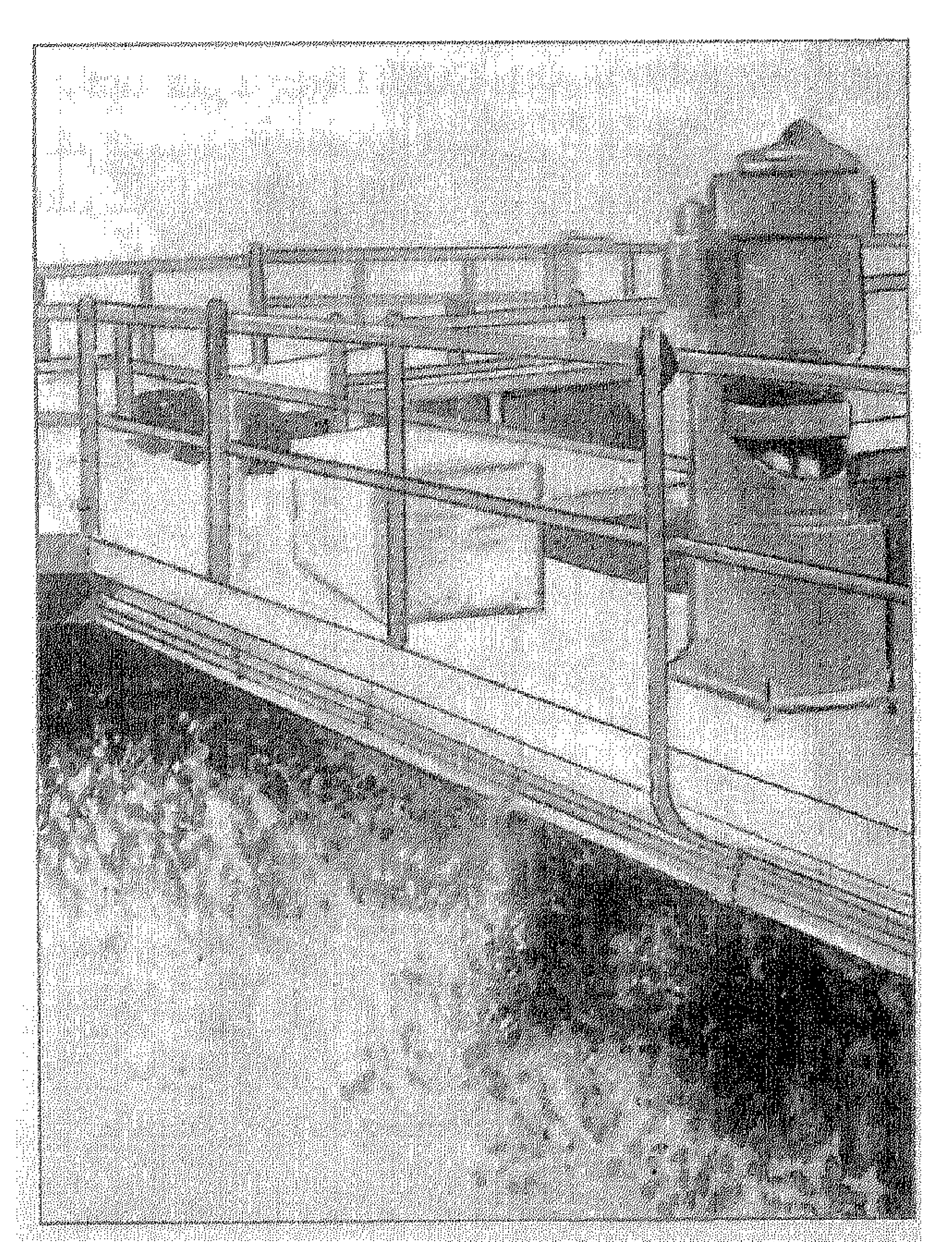
وتوالت فعاليات المؤتمر على مدى ثمانى جلسات على التوازى وإنتهت إلى التوصيات التالية:

أولا: فيما يتعلق بالتلوث البيئى وأثره على تغير معالم البيئة

١ـ الاستمرار فى تشجيع استخدام الغاز المضغوط كوقود بديل وصديق للبيئة فى وسائل النقل والصناعة. مما يؤدى إلى تقليل انبعاثات غاز ثانى أكسيد الكبريت وكذلك الجسيمات العالقة الصدرية وبالتالى الحد من المخاطر الصحية الناشئة من زيادة تركيز هذه الملوثات.

٢ـ الاستمرار فى اتجاه تشجيع انتقال الصناعات الملوثة للبيئة خارج المناطق السكنية والعمرانية إلى المناطق الصناعية المخططة وكذلك وقف أعمال التحجير بالمناطق المعرضة لانهيالات والقريبة من المنشآت العمرانية والطرق المتاخمة.

٣ـ اعفاء المعدات صديقة البيئة من الجمارك لتشجيع انتشارها ووضع قيود تمنع نهائيا استيراد المواد الضارة بطبقة الأوزون



إلا بعد العرض على جهاز شئون البيئة وأخذ الموافقة من عدمها.

٤ـ الاستفادة من مياه الصرف الصحى فى زراعة الأشجار الخشبية مما يسهم فى تحسين ظروف البيئة والتخلص من المياه بطريقة آمنة وتحسين نوعية الهواء وتقليل معدلات التلوث والأتربة العالقة بالهواء.

٥ـ التوسع فى انشاء الحدائق وتشجير الشوارع والطرق المؤدية إليها واستغلال مساحات الفضاء داخل المدن والاحياء السكنية لزيادة المسطحات الخضراء وتحقيق عائد اقتصادى قومى من الأشجار التى يمكن زراعتها.

ثانيا: فيما يتعلق بالوعى الجماهيرى ودوره فى مواجهة أزمات البيئة

١ـ تضمين مادة التربية البيئية ضمن المناهج الدراسية للمراحل التعليمية الابتدائية والاعدادية، وربطها بمجالات دراسية مثل العلوم ـ الجغرافيا ـ الدراسات الاجتماعية، ودمجها بصورة تشكل منظومة معرفية متكاملة للطلاب.

٢ـ توفير وسائل التخلص من النفايات والفضلات فى الشوارع والميادين المختلفة بجانب التوعية الإعلامية بكافة أنواعها بكيفية الحفاظ على نظافة البيئة.

٣ـ التأكيد على ضرورة وجود روح العمل التطوعى وتنميتها بين أفراد المجتمع وتحقيق التعاون الفعال بين المواطن والمؤسسات الحكومية والجمعيات الأهلية فى تنظيم حملات لنظافة البيئة وتجميل المدن.

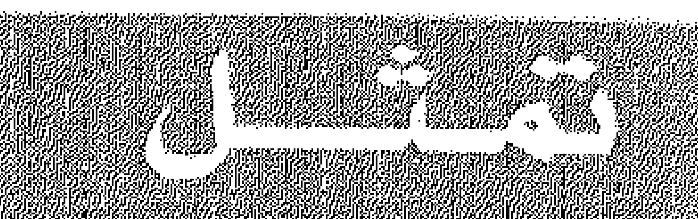
ثالثا: فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية والاجتماعية للأزمات البيئية:

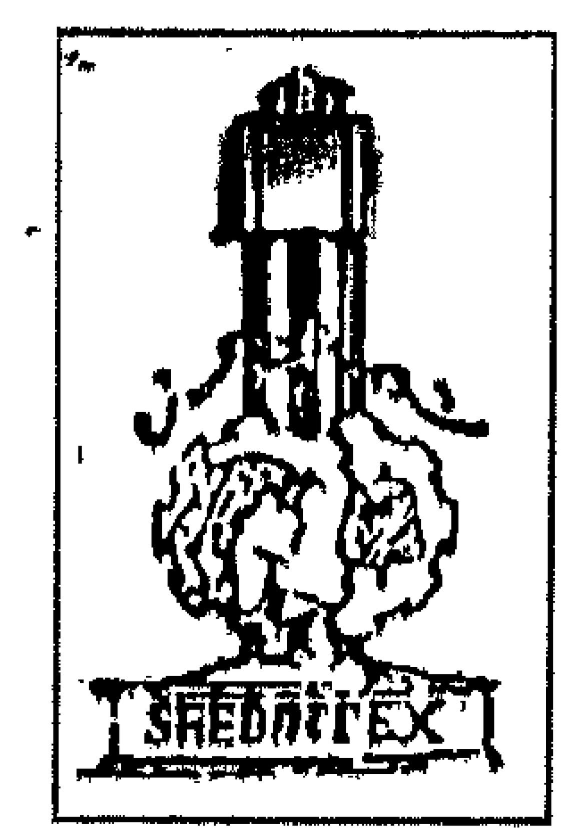
١ـ تشجيع الاستثمارات فى مجال علاج المخلفات بمختلف أنواعها وتدويرها واعادة استخدامها للحد من مشاكل التلوث البيئى من ناحية، وتحقيق عائد اقتصادى من ناحية أخرى.

٢ـ تهيئة بيئة ملائمة من الاستثمارات الأجنبية تجعل من الإعفاءات والمزايا التى تمنحها قوانين الاستثمار حافزا للمستثمرين عن طريق ربطها بفرص وحجم التشغيل، وتحقيق قيمة مضافة، وأهداف تصديرية وإحلال المنتجات المحلية محل الواردات.

٣ـ ضرورة ايجاد إطار قانونى وتشريعى لحوكمة الشركات في مصر ليضمن التواكب مع العولمة ويحقق النمو الاقتصادى فى اطار من الإفصاح والشفافية وتجنب الانزلاق فى مشاكل محاسبية ومالية مما يعمل على تدعيم واستقرار نشاط الشركات العاملة.

٤ـ تضمين البعد البيئى فى دراسات جدوى المشروعات المقترح إنشائها للمحافظة على المنظومة البيئية عند تشغيل المشروع وبما يحافظ على نظافة البيئة وتحقيق السلامة المهنية.





شركة مصر / شبين الكوم للغزل والنسيج
صناعة الغزل والنسيج

واجهة مصر الصناعية المتقدمة فى هذا المجال وتلك الحقيقـة يؤكدها حجم ونوعية انتـاجها من الغزول وكذلك الإقبال المطردالذى يلاقية انتاجها من هذه الغزول فى أسواق العالم شرقا وغربا

ـ والشركـة تفخر بانتاجـها المتطور والمتنوع من الخـيوط السميكة ـ والمتـوسطة ـ والرفيعـة وكلها تتطابق وأرقى المواصفات العالمية.

■ قطن ١٠٠٪

ـ الطرف المفتوح: من نمرة ٨ إلى نمرة ١٨ (O.E) .

ـ الغزل الحلقى : من نمرة ٢٤إلى نمرة ٤٠ مسرحة وممشطة مفردة ومزوية للنسيج والتريكو

ـ ومن النمر الرفيعة : من نمرة ٥٠ إلى ٩٤ ممشطة مفردة ومزوية للنسيج والتريكو

ـ خيوط الحياكة: من نمرة ٢٠ إلى نمرة ٩٤

■ الخيوط المخلوطة

ـ بوليستر / قطن ، بوليستر/فسكوز

من نمرة ١٨ إلى نمرة ٤٠ مسرحة للنسيج والتريكو مفردة ومزوية

ـ خيوط الشانيهات بأنواعها المختلفة

■ الأكريلك

ـ وقد أضافت إلى إنتاجها المتميز من القطن والمخلوط والطرف المفتوح خطا جديدا لإنتاج الآتى:

- غزل الإكريلك: من نمرة ٢٨ مترى إلى ٥٠نورمال وهاى بالك نسيج أو تريكو بالنظام الصوفى
- غزل الإكريلك قطن/قطنى ٥٠/٥٠

وتغزو أسـواق الشركة أسواق أوربا وآسـيا حيث تقوم بتـصدير معظم انتاج مـصانعها مـن خيوط الغزول المختلفة إلى مجمـوعة دول الاتحاد الأوروبى ـ وباقى دول أوربا الغربية ـ وأسواق دول أوربا الشرقية ـ وأسواق الولايات المتحدة الأمريكية ـ كندا ـ اليابان ـ تايوان ـ وسوريا ـ وقبرص ـ تركيا.

الإدارة والمصانع : شبين الكوم برقيات: شبينتكس
تليفون: ٢٣١٤٠٠٠ ـ ٢٣١٤٢٠٠٠ ـ ٢٣١٤٣٠٠ (٠٤٨)
المكاتب: الإسكندرية ت : ٤٨٧٣١٨٤ ـ ٤٨٦٥٢٣٦ (٠٣)

العمل جزء من الوقت

أعزائى القراء لقد تحدثنا فى العدد السابق عن الإجازات، ووعدنا باستكمال الحديث عن إجازة رعاية الطفل والترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية.

وإنه أمام تداعيت التعديلات التشريعية فإننا نؤجل الحديث عن إجازة رعاية الطفل التى هى بصدد إجراء تعديل تشريعى لحين صدوره، ونتناول التعديل الوارد على المادة ٦٢٧٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨بنظام العاملين المدنيين بالدولة بشأن العمل جزء من الوقت.

فإنه بصدور القانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ فى ٦ يوليه لسنة ٢٠٠٥ فقد تم تعديل نص م/٧٢ وذلك بأن يكون نصها «يجوز للسلطة المختصة وفقا للقواعد التى تضعها الترخيص للعامل بأن يعمل بعض الوقت بناء على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر.

ويستحق فى هذه الحالة الإجازة الاعتيادية والمقررة له بما يتفق مع الجزء من الوقت الذى خصصه لعمله، وتسرى عليه أحكام القانون فيما عدا ذلك.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرار بتحديد نسبة الوقت والأجر والإجازات المشار إليها فى الفقرتين الأولى والثانية، واستثناء من حكم م/١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالتأمينات رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخصص على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكه فى النظام المذكور.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥ بالقواعد التنفيذية لنظام جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر واعقبه صدور قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط ومعايير تنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء.

" أعزائى القراء لقد تحدثنا فى العدد السابق عن الإجازات، ووعدنا باستكمال الحديث عن إجازة رعاية الطفل والترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية. "



بقلم
سهام حجازى
مدير عام شعبة شكاوى الجهاز الادارى للدولة بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

وبالمقارنة بين النص السابق والنص المعدل للمادة ٧٢ نجد للوهلة الأولى أن التعديل شمل استفادة العامل والعاملة من النظام على عكس النظام السابق الذى يقر ذلك الحق على العاملة فقط.

وبالإمعان فى الأحكام الواردة فى القرار سالف الذكر نجد أن الترخيص بهذا النظام سلطة جوازية للسلطة المختصة فلها السلطة التقديرية فى منحها، وإن كنا نرى من استقراء الضوابط والمعايير أن منحها يجوز تصنيفه أنه وجوبى، وذلك حيث أجاز منحها دون إبداء مبررات من قبل العامل أو وضع ضوابط وقواعد وأسباب معينة بالتحديد أو بأية موانع يكون من شأنها الترخيص وتطبيق نطاق أعماله والتيسير والتخفيف على العاملين الدائمين فى الاستفادة من هذا النظام قدر الاستطاعة وذلك من قبل السلطة المختصة، فإنه والحال هكذا فإن الحكمة من تصنيفها إجازة جوازية تنعقد فى الحرص على انتظام سير العمل ولكننا نجد أن المادة الرابعة من القرار المشار إليه تضيف بأن وزارة الدولة للتنمية الإدارية على استعداد لتقديم كافة أوجه المعرفة الإدارية والتنظيمية والوظيفية المطلوبة للوحدة لضبط حركة الأداء وتنظيم وتوزيع أداء العمل، وتوفير الاحتياجات التدريبية لأحداث التوازن لعدم تأثير هذا النظام على إنجاز الأهداف المحددة، ومن ثم تذليل العقبات نحو تطبيقة **ويحضرنى فى هذا الصدد أننى آمل أن يتم تفويض رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بصفته فى هذا الشأن لاتساق ذلك مع الاختصاصات المعقودة للجهاز طبقا لأحكام القانون ١١٨ لسنة ٦٤ بإنشائه** وعلى أى الأحوال فإنه والحال هكذا فإنه فضلا عما سبق إيضاحه، فما يتأكد بما تقض به المادة ١٠ من ذات القرار بعدم جواز حرمان العامل المستفيد من هذا النظام من التمتع بالترقيات والعلاوات الدورية والتشجيعية، أما فيما يتعلق

بمدى استحقاق المستفيد من هذا النظام من الإجازات فتقضى م/٨ من القرار سالف الذكر باستحقاقه إجازة عارضة ٧ أيام دون تخفيض، وذلك أن يكون استحقاقه للإجازات الاعتيادية والمرضية طبقا للنسبة المئوية من الأجر المستحق فى كل حالة من الحالات المحدودة للعمل بنظام جزء من الوقت.

وتقضى المادة التاسعة باستحقاق العامل للإجازات الخاصة بأجر (إجازة أداء فريضة الحج - إجازة الوضع - إجازة العامل المخالط لمريض بمرض معد) وذلك على أساس منحه النسبة المئوية للأجر المستحق للعامل طبقا لخياره.

وإننى فى هذا الصدد أرى أن إجازة الحج تستحق لمدة واحدة طوال الحياة الوظيفية وكذلك إجازة الوضع فإنها يستحق ثلاث مرات طوال الحياة الوظيفية، وذلك بالأجر الكامل وأن مناط الاستحقاق فى كل من الحالتين يتجافى مع منح العامل نسبة من الأجر لمجرد توافق واستحقاق فى كل منهما فى حالة الاستفادة من النظام بالعمل بجزء من الأجر.

أما عن الأجر المستحق للعامل خلال استفادة من النظام فإن البند/ رقم (١ ، ٢) بالقرار المشار إليه أوضحا استحقاق العامل للأجر الأساسى الذى يشمل بداية مربوط الدرجة والعلاوات الخاصة المضمونة ونسبتها ١٨٠٪ ومن ثم فقد تم استبعاد استحقاق العامل للعلاوات الخاصة غير المضمونة ثم يضاف إليه الأجر المتغير طبقا للقواعد وضوابط الاستحقاق الموضوعة من قبل السلطة المختصة التى يتبعها العامل، وذلك وفقا للنسب المحددة بقرار رئيس مجلس الوزراء التى تقضى بأنه بالنسبة للوحدات التى ينتظم العمل فيها ٥ أيام أسبوعيا يستحق نسبة ٦٠٪ من الأجر لعدد ٢ يوم عمل، ٧٥٪ لعدد ٣ يوم عمل، وبالنسبة للوحدات التى ينتظم العمل فها ٦ أيام أسبوعيا فإن العامل يستحق ٥٠٪ للعمل يومان و ٦٥٪ للعمل ثلاثة أيام، وذلك مع استحقاق العامل لبدل ظروف وظيفة العمل بنسبة الجزء من الوقت فى حالة توافر شروط الاستحقاق مع استفادة العامل من نظام الرعاية الصحية والاجتماعية ويدخل تحت مظلة هذا النظام العامل المنتدب أو المعار إعارة داخلية، ولكن من البديهى أن هذا النظام لا يتوافق مع نظام التجديد للقانون ٥ لسنة ١٩٩١ وذلك كما أسلفنا إلى ان الوظائف القيادية لابد أن يتم وضع أحكام خاصة مفردة تتفق وأحكام التجديد فى القانون المشار إليه، ومن ثم فإنه لابد عند طلب أحد شاغلى تلك الوظائف الاستفادة من هذا النظام أن تقوم السلطة المختصة عند إجابته لطلبه بتحويله إلى وظيفة غير قيادية من ذات المستوى الوظيفى دون العرض على اللجنة الدائمة للقيادات.

وفى جميع الأحوال فإنه يجب عند تقديم أحد العاملين للاستفادة من النظام أن يتم إبداء الرأى خلال خمسة عشر يوما، وله الحق فى العدول عن استفادته من النظام وفقا لتقديره الشخصى.

ولكن لنا وقفة تساؤل بالنسبة لشاغلى الوظائف القيادية عند إبداء رغبتهم العودة إلى العمل كل الوقت فهل يجب عودتهم إلى وظائفهم القيادية؟ إن الإجابة فيما يبدو لى لا تستقيم إلا بالنفى وذلك لأنه لا يتصور أن تترك الوظيفة القيادية خالية لحين عدولهم ولكن ما الموقف إذا كان العدول بعد فترة وجيزة ومازالت الوظيفة القيادية شاغرة والفترة تتيح بتقديم إنجازات يتوافق معها التجديد؟ كل هذه التساولات لابد أن تطرح ولابد ان يجاب عليها تشريعيا لاستكمال أحكام القانون ٥ لسنة ١٩٩١ التى لا تتعدى الترقية والتجديد التى تتوافى احكامها مع تطبيق احكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة.

واتفاقا مع سياسة الاصلاح الادارى نجد ان الوفورات من هذا النظام تؤول الى الخزانة العامة ، ويحظر استخدامها فى أية أغراض أخرى .

فى نهاية حديثنا فان هذا التعديل التشريعى يعتبر خطوة تجاه الاصلاح الادارى والاجتماعى فى الدولة ، حيث يمكن الرجل من القوامة على اسرته باتاحة الفرصة له لتوفير ظروف مادية أفضل عملا بقوله تعالى «**الرجال قومون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم**» صدق الله العظيم

وان هذا النظام يتيح الفرصة لخلق جيل معطاء لتعطى جرعة أكبر من حنان الأم الذى أفتقد جيل سابق المشاركة المرأة المشتركة الكاملة للأم فى العمل فلنعطى أبناءنا الحنان والعطاء ليستطيعوا أن يعطوا لأن فاقد الشىء لا يعطيه ولنشارك سويا فى دفع عجلة تقدم «مصر» حبيبتى ومعشوقتى .

وإلى اللقاء فى العدد القادم مع قياس كفاية أداء العاملين

والله ولى التوفيق

العمل

الاتجاهات المختلفة لإعداد الموازنة العامة



تواجه الوحدات الإدارية المختلفة العديد من التحديات الداخلية والخارجية وخاصة الحكومية في الوقت الحاضر وتتمثل هذه التحديات في التغيرات السريعة في البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل فيها الوحدة بما في ذلك الاتجاه نحو الخصخصة في القطاعات الإنتاجية والخدمية والذي يؤثر بدوره في درجة المنافسة والأنماط الإدارية وأساليب اتخاذ القرارات المتنوعة.

إعداد:
زهراء محمد المهدى وهدان
ماجستير اقتصاد وباحث بالجهاز

بالإضافة إلى ذلك تواجه هذه الوحدات مجهودا أكثر وعيا برسالة الوحدة ودورها في أداء الخدمة كذلك أصبحت تتعامل مع أجهزة حكومية أكثر تطورا وسلطات تشريعية أكثر تشددا وتحفظا في الموافقة على الاعتمادات المالية التي تطلبها تلك الوحدات الإدارية.

وفي ظل هذه التحديات أصبح من الضروري أن تقوم الوحدات الإدارية بوضع منهجية واضحة ومتكاملة لتطوير أدائها في المجالات المختلفة، ومن أهم هذه المجالات تطوير أسلوب إعداد الموازنة العامة لتوجيه الاقتصاد من أجل توزيع الموارد بكفاءة وضبط وترشيد الإنفاق الحكومي.

ولكي يستطيع المسئولون في هذه الوحدات القيام بمسئوليات الإدارة بوظائفها من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب في حاجة لاستخدام أدوات وأساليب وإجراءات معينة تساعدهم على أداء مهامهم ولعل من أهم هذه الأدوات الموازنات باعتبارها أداة شاملة تساعد المسئولين على التخطيط المالي لكافة الأنشطة والتنسيق فيما بينها ورقابة أدائها.



من هنا نشأت الحاجة إلى تطوير أساليب إعداد الموازنة العامة للدولة وقد مرت الموازنة العامة بثلاث مراحل للتطوير من خلال ثلاث اتجاهات أساسية تعتبر كل منها بمثابة مدخل متميز في إعدادها واستخدامها وهذه

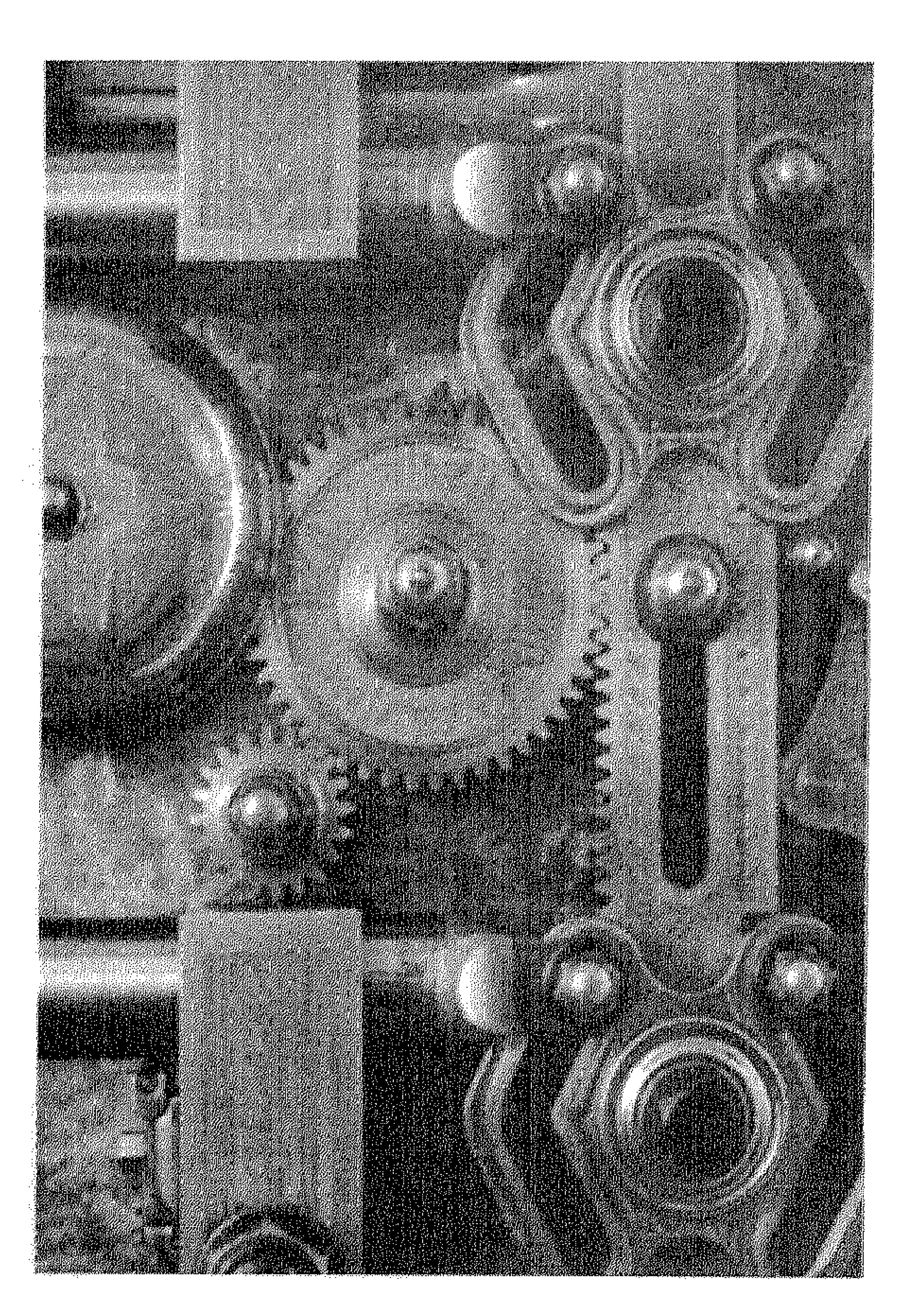
الاتجاهات هى (الاتجاه الرقابى - الاتجاه الادارى - الاتجاه التخطيطى) يمثل كل منها مرحلة من مراحل تطور الموازنة العامة جاءت على النحو التالى.

المرحلة الأولى: الاتجاه الرقابى

ظهر الاتجاه الرقابى كمرحلة أولى من مراحل تطور استخدام الموازنة وكانت تأخذ هذه المرحلة الشكل التقليدى للموازنة فظهرت الموازنة العامة للدولة فى بداية عهودها على شكل جداول تمثل اعتمادات للنفقات العامة مقابل جداول للإيرادات العامة التى تمول النفقات وكانت الموازنة بهذا الشكل مقتصره على ضمان الحد الأدنى لتسيير أعمال الحكومة الأساسية فى الأمن والدفاع وضمان نفقات الجهاز الحكومى من رواتب ونفقات عامة ثم تطور هذا الاتجاه إلى ارتباط هذه النفقات بإطار التوزيع الإدارى له وبأغراض الصرف ، وقد سميت الموازنة فى ذلك الوقت بالموازنة الإدارية لأنها تأخذ بمبدأ توزيع نفقاتها على أساس التقسيم الإدارى فى الدولة كما أطلق عليها اسم(موازنة البنود) أو الموازنة التقليدية.

وقد بدأت عند ظهور الموازنة بمفهومها العلمى الحديث وكان الغرض الرئيسى منها هو فرض رقابة مركزية على الإنفاق العام ومحاولة التغلب على عيوب الإدارة الحكومية ومنع الاختلاسات المالية والصرف بدون وجه حق، لذلك كان ينظر إلى الموازنة العامة على أنها وسيلة وقاية مما اقتضى تبويب الإيرادات العامة والمصروفات العامة بشكل يمكن من الرقابة عليهما ومحاسبة المسئولين ويمكن إرجاع هذه الفترة من تطور الموازنة للمدة مابين عام ١٩٢٠ - ١٩٣٥، وتسمى هذه المرحلة بالاتجاه الرقابى وهذا الاتجاه يقصر الهدف من الموازنة العامة على إقامة نظام مترابط للرقابة على الإنفاق العام بغرض التأكد من أن هذا الإنفاق يتم وفقا للأغراض المخصصة له فى الموازنة العامة دون تجاوز أو تقصير أو انحراف وكان النظام المتبع فى إعداد الموازنة العامة فى هذه المرحلة مايعرف بالموازنة التقليدية أو موازنة البنود، وقد ساهمت مجموعة من العوامل فى تزايد حجم الإنفاق بسبب قيام الدولة بوظائف جديدة تتزايد يوما بعد يوم وتقدم أساليب الإدارة العامة.

وكان الفكر الاقتصادى الكلاسيكى يؤمن بأن العرض الكلى يخلق الطلب الكلى وهذا هو مضمون قانون ساى للأسواق كما كان الفكر التقليدى يؤمن بحياد الموازنة العامة للدولة وبذلك لم يكن عندهم ثمة شك فى أن هناك مايدعو لحدوث أزمة وفى ٢٤ /١٠/١٩٢٩ بيعت كميات هائلة من الأوراق المالية فى بورصة نيويورك وتزايد حالات الإفلاس والبطالة فى أمريكا ثم انتقلت إلى أوروبا ومنها إلى دول العالم، وماحدث فى الثلاثينيات أثبت عدم قدرة النظام القائم على الاعتماد على القطاع الخاص فى إحداث التوازن فيما بين العرض الكلى والطلب الكلى لذلك كان يجب أن تتدخل الدولة لكى تلعب دورا فى علاج الأزمة التى حلت بالنظام والتى تمثلت فى فائض المعروض عن الطلب وكان من الطبيعى أن يطالب كينز بتدخل الدولة لمواجهة الانكماش وتحقيق التوازن فيما بين العرض الكلى و الطلب الكلى من خلال الإنفاق العام فى السوق حتى إذا أدى الأمر إلى حدوث عجز فى الموازنة العامة للدولة فهو لايؤمن بالتوازن السنوى فى الموازنة العامة بل يؤمن بتوازن الموازنة العامة على مدار



الدورة الاقتصادية.

وبالرغم من أنه فى ظل موازنة الرقابة لم تهمل أهداف التخطيط والإدارة إلا أن هذين الهدفين لم ينالا الاهتمام الرئيسى لرجال الموازنة ذلك إن إنشاء نظام محاسبى للرقابة على الصرف كان الهدف الاساسى للموازنة فى ذلك الوقت، فقد تحول الاهتمام الاساسى للموازنة من فرض الرقابة إلى خدمة الإدارة الحكومية وترتب على ذلك ظهور موازنة الإدارة فى شكل موازنة البرامج والأداء.

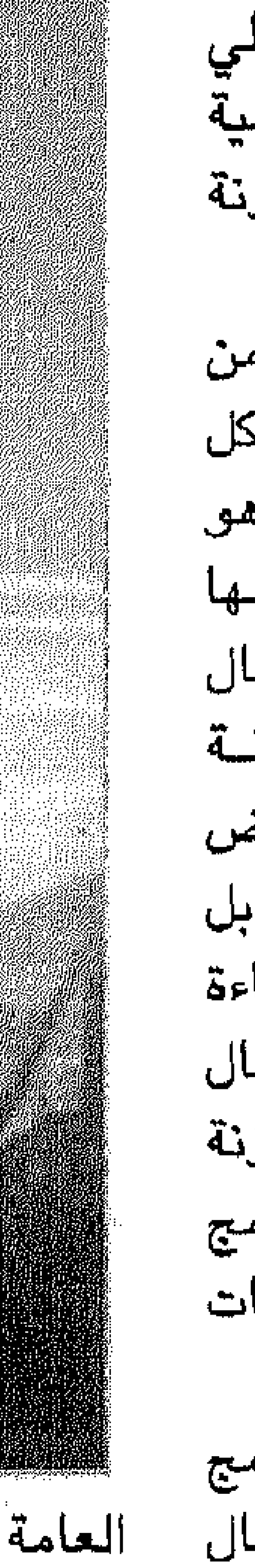
أما المرحلة الثانية: الاتجاه الإدارى

ظهر الاتجاه الإدارى كمرحلة ثانية من مراحل تطور الموازنة العامة ويهتم الاتجاه الإدارى للموازنة أساسا بقياس نشاط الهيئات الحكومية وذلك بقصد مساعدة رجال الإدارة على استخدام الموارد المتاحة أكفأ استخدام ممكن ومن ثم فهو يعمل على التطور الإدارى وبرامج قياس العمل مستندا فى ذلك للربط بين الإنفاق العام وظروف الاقتصاد القومى مع استخدام الموازنة كأداة للتنسيق بين أوجه النشاط العام. وظهور هذا الاتجاه أدى إلى ظهور النظام المعروف باسم موازنة الأداء فكان ظهور الموازنة فى شكل برامج وأعمال لتحقيق الأهداف يؤدى إلى تطوير الإدارة الحكومية ذاتها والعمل على رفع كفاءتها فى تأدية هذه الأعمال.

وقد ظهرت هذه المرحلة فى الولايات المتحدة الأمريكية فى أواخر الثلاثينيات وكان الاهتمام موجها خلال تلك الفترة إلى وظيفة الإدارة والإصلاح

الإدارى للجهاز الحكومي، وتركيز اهتمام الموازنة علي قياس نشاط الهيئات الحكومية المختلفة وهنا ظهرت موازنة البرامج والأداء.

كما كان الهدف الرئيسى من ظهور موازنة الدولة فى شكل برامج رئيسية وأعمال تؤدى هو تطوير الإدارة الحكومية نفسها ورفع كفاءتها فى تأدية الأعمال لذلك فقد كان ينظر إلى وثيقة الموازنة على أنها وسيلة لفرض الرقابة على الإنفاق العام، بل إنها أيضا أداة لرفع كفاءة الإدارة الحكومية وقياس الأعمال المنجزة، ولذلك أطلق على موازنة الإدارة اسم موازنة البرامج والأداء وأعيد تبويب النفقات العامة بشكل جديد.



وتختص موازنة البرامج والأداء بضمان الأداء الفعال للأعمال وأوجه النشاط المحددة ويعمل هذا الاتجاه على كفاءة التطور الإدارى وبرامج قياس العمل ويركز على العمل المؤدى وعلى أوجه نشاط الهيئات الحكومية وعلى الخدمات فى مجالاتها المختلفة ويقتضى هذا النظام تدعيم جهاز الموازنة العامة بخبراء فى الإدارة العامة وليس محاسبين ومراجعين فقط مثل نظام موازنة البنود.

المرحلة الثالثة : الاتجاه التخطيطى

يمثل هذا الاتجاه المرحلة الثالثة وأحدث مراحل تطور الموازنة العامة وظهر فى الولايات المتحدة الأمريكية فى أغسطس عام ١٩٦٥ ولا يقتصر أمره على الدول ذات الاقتصاد المخطط بل هو اتجاه عام ويعرف هذا النظام المستحدث باسم نظام موازنة التخطيط والبرمجة **Pranning Programing Budget Systrm** وتعتبر الموازنة العامة بموجب الاتجاه التخطيطى أداة أساسية للتخطيط ويعتبر هذا تطورا فى أسلوب إعداد الموازنة العامة أى أن هذا الاتجاه يهتم أساسا بالتخطيط

وتركز الموازنة العامة فى ضوء هذا الاتجاه على ماذا سيكون وليس على ماتم فعلا، أى أنها تركز على الأهداف والبدائل والتنبؤات ووضع الخطط والبرامج، وتربط الموازنة التخطيطية ربطا منطقيا وبطريقة علمية بين الاعتمادات المنصرفة وبين تحقيق الأهداف المخططة وبذلك يعطى هذا الاتجاه لوظيفة التخطيط أولوية على وظيفة الرقابة على الصرف وعلى وظيفة إدارة أوجه النشاط الحكومى(أوجه النشاط الجارية أو مايعرف بالرقابة على التشغيل).

وقد ظهرت هذه المرحلة من مراحل تطور اتجاهات الموازنة العامة للدولة نتيجة عدة عوامل أدت للاتجاه إلى التخطيط **ومن أهم هذه العوامل** قصور جانب التخطيط فى موازنة البرامج والأداء حيث أنها تهتم بالتخطيط قصير الأجل وأغفلت جانب



التخطيط طويل الأجل، ويعرف هذا الاتجاه بالاتجاه التخطيطى للموازنة وظهر فى هذه المرحلة نظام موازنة التخطيط والبرمجة ، وتعتبر الموازنة بموجب الاتجاه التخطيطى أداة أساسية للتخطيط وتركز على الأهداف والبدائل والتنبؤات ووضع الخطط والبرامج.

وفى هذه المرحلة من التطور تحول اهتمام الموازنة الاساسى من فرض الرقابة وخدمة الإدارة العملية التخطيطية ولذلك أصبح اهتمام رجال الموازنة مركزا على محاولة ربط السياسة المالية والاقتصادية للحكومة بخطة اقتصادية محددة عن طريق مجموعة من البرامج والأنشطة تهدف إلى تحقيق الأهداف المالية والاقتصادية للحكومة.

ونتج عن هذا الاتجاه أن تحولت الموازنة إلى نظام متكامل أطلق عليه **نظام الموازنة والتخطيط والبرمجة** يشار إليه فى الكتب والدوريات الأمريكية بالاصطلاح **planning (PPBS) Programming Budget ing System**

ولكى يمكن للموازنة العامة للدولة أن تظهر بوضوح نتيجة الربط بين السياسات المالية والتخطيط والبرمجة والرقابة على التنفيذ، كان من الضرورى إعادة النظر فى طريقة تبويب النفقات العامة،

وتناقش هذه المقالة بالعرض هذه التطورات فى اتجاهات إعداد الموازنة العامة للدولة وأنظمة إعداد الموازنة العامة للدولة كمحاولة للتوصل إلى أفضل نظام يساعد على زيادة كفاءة أداء الخدمات الحكومية وقدرتها على مواجهة التطورات العالمية المتلاحقة.

نستخلص مما عرض للمراحل المختلفة لاعداد الموازنة العامة للدولة أنه:

فى المراحل الأولى :

للتطور كانت الموازنة العامة تهدف إلى تحقيق الرقابة على الإنفاق العام وكان دور إدارة الموازنة هو دور الأمين أو الوصى على المال العام ، وتمشيا مع هذا الهدف قسمت الموازنة إلى عدة أبواب رئيسية وأعيد تقسيم كل باب إلى عدة بنود وفروع للبند حسب الغرض من الصرف وبما يحقق الرقابة على الإنفاق.

وفى المرحلة الثانية :

من مراحل تطور الموازنة تحول هدف الموازنة من تحقيق الرقابة إلى تحقيق كفاءة الآداء وخدمة رجال الإدارة وتمشيا مع هذا الهدف اعيد تقسيم الموازنة تقسيما وظيفياً واقتصادياً بحيث تبين الأنشطة والبرامج التى تنوى الحكومة القيام بها مع الفصل بين الأنشطة الاستثمارية والأنشطة الجارية للحكومة.

وفى المرحلة الثالثة :

من مراحل التطور فتهدف إلى تحويل الموازنة العامة إلى موازنة تخطيط بحيث تتمكن من خدمة التخطيط القومى وبحيث تصبح الموازنة جزءا من الخطة القومية، ويتطلب هذا التحول إعادة تقسيم الموازنة حسب الأهداف والأغراض المزمع تحقيقها وكذلك حسب البرامج المزمع تنفيذها لتحقيق الأهداف والأغراض المحددة، ولتسهيل مهمة تحديد الاختلافات الرئيسية المترتبة على تحول هدف الموازنة خلال المراحل الثلاثة فإننا نبين تلك الاختلافات فى الجدول التالى:

المراجع :

أ.د سليمان أحمد اللوزى - فيصل مراد - وائل العكشة، «إدارة الموازنات العامة بين النظرية والتطبيق» دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، الطبعة الأولى، ١٩٧٧.

٢ - فرنك شرود« الاتجاهات الحديثة لاستخدامات الموازنة - المدخل الإدارى للموازنة» ترجمة د. فهمي محمود شكرى)، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مركز البحوث الإدارية ، ١٩٧٧.

٣ - فهمي محمود شكرى، «الموازنة العامة ماضيها وحاضرها ومستقبلها في النظرية والتطبيق» المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت ، الطبعة الأولى، ١٩٩٠.

٤ - د. عماد الدين الشربينى،«الموازنة العامة وعلاقتها بالخطة الأقتصادية»، المطبعة السلفية ومكتبتها ، القاهرة، ١٩٧١.

٥ - د. محمد سعيد فرهود،« علم المالية العامة - مع دراسات تطبيقية من المملكة العربية السعودية»و الطبعة الأولى، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٨٢.

٦ - د. عبد العزيز حجازى،« تحديث الموازنة والرقابة على الإداء«القاهرة، الاتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب والجمعية العربية للتكاليف والمحاسبة الإدارية ، أكتوبر ٢٠٠٢.

٧ - فرنك شرود« الاتجاهات الحديثة لاستخدامات الموازنة - المدخل الإدارى للموازنة» ترجمة د. فهمي محمود شكرى)، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مركز البحوث الإدارية ، ١٩٧٧.

٨ - ماهر محمد كامل هاشم، «نظم المعلومات المتطورة ودورها فى الرقابة والمحاسبة عن الأداء. بحث مقدم لمؤتمر المحاسبة عن الأداء فى مواجهة التحديات المعاصرة ، القاهرة ، مايو ٢٠٠٠.

٩ - الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية،«قانون ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن إعداد الموازنة العامة للدولة المعدل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ والقانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨٠» الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٩٩.

الاختلافات الأساسية بين اتجاهات الموازنة الثلاثة

الخصائص المميزة	الاتجاه الرقابى	الاتجاه الإدارى	الاتجاه التخطيطى
مهارات الأفراد	المحاسبة	الإدارة	الاقتصاد
تركيز للمعلومات	موضوع النفقة	الأنشطة	الأغراض
المرحلة الأساسية للموازنة (مركزية)	التنفيذ	الإعداد	ماقبل الإعداد
دور جهاز الموازنة	الأمانة	الكفاءة	السياسة
تدفق القرارات	إلى أعلى فى صورة إجماليات	إلى أعلى فى صورة إجماليات	إلى أسفل وتفصيلى
نمط الاختيار	إضافات	إضافات	مرتبط بالغاية
مسئولية الرقابة	مركزية	مركزية	تنفيذية
مسئولية التخطيط	موزعة	موزعة	إشرافية
مسئولية الادارة	موزعة	موزعة	مركزية
تبويب الاعتمادات المالية فى الموازنة	نفس التبويب	نفس التبويب	التويب مختلف
علاقة التنظيم بالاعتمادات المالية.	مباشرة	مباشرة	تتبع المسار التقاطعى

Source:Allen Schich,"The Road to P.P B.S "The stages of budget Reform Public Administration "Review, VOL XXXI, NO 4December 1966,p.159.

الإطار العام لشئون العاملين بجمهورية مصر العربية

كثير ما يرد بخاطر الغير متخصصين فى مجال شئون العاملين أو من هم على هامش التخصص أن شئون العاملين هى المرتب والعلاوة والترقية وهذا الفكر منطقى إلى حد كبير كمعاملين بمبادىء وأحكام هذا التخصص وأثره عليهم كما أنه غالبا ما يرد بخاطر وعقل المنفذين أن شئون العاملين هى ما تضمنته قوانين شئون العاملين من مواد تحكم العلاقة بين جهة العمل والعامل اعتباراً من التعيين حتى انتهاء الخدمة.

إعداد محاسب

إبراهيم محمد فريد بدران

وكيل وزارة سابق

بالجهاز المركزى للمحاسبات

إلا أنه من المؤكد أن ما يرد بخاطر وعقل وضمير المشرع ليس فقط ما يدار بخاطر وعقل المستفدين والمنفذين لقوانين شئون العاملين بل يتعدى ذلك إلى الإطار العام لشئون العاملين وأثره على صدور التشريع فى أحسن صورة.

والسؤال الان هل من المناسب للمستفدين والمنفذين أن يتفهموا الإطار العام هذا؟

والإجابة بالقطع بنعم فهذا الفهم للإطار العام لشئون العاملين الذى كان فى فكر المشرع يسهل عملية التنفيذ والقراءة الجيدة لنصوص القوانين كما أن المعاملين بهذه القوانين يستطيعون تفسير بعض الظواهر التى قد تؤرقهم مثال البقاء مدد طويلة حتى الترقية أو عدم إمكان النقل من تخصص لآخر ومن هنا سوف نستعرض مفردات الإطار العام لشئون العاملين.

وفى البداية من المفيد ان نلقى النظر على قوانين التوظف فى جمهورية مصر العربية حيث يمكن اجمالها فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر به قانون نظام العاملين المدنين بالدولة وهو الشريعة العامة للتوظيف وبه تنظم شئون الملايين من العاملين بالوزارات والمصالح الحكومية والهيئات العامة والإدارة المحلية والقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والصادر به قانون نظام العاملين بالقطاع العام والقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الصادر به قانون شركات قطاع الأعمال وقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر به قانون العمل الذى ينظم شئون العاملين بالقطاع الخاص والقانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بشأن الشركات المساهمة هذا بخلاف قوانين الكادرات والقرارات الخاصة مل القضاء والسلك الدبلوماسى والقنصلى........

وهناك عدة أطر رئيسية يتكون منها الإطار العام لشئون العاملين فى أى وحدة إدارية سواء فى القطاع الحكومى أو القطاع الخاص وهى الإطار الفكرى والإطار الفنى والإطار المحاسبى والإطار الإدارى وأخيراً الإطار التكميلى.

أولاً: الإطار الفكرى.

فى البداية فإنه من المناسب أن تقرر أن جانباً كبيرا من مشاكل التوظف فى مصر كان يرجع إلى الأخذ بنظام تسعير الشهادات وإصدار الكثير من التشريعات التى أحدثت مفاوضات صارخة بين العاملين بالإضافة إلى الإضرار بسلامة الهرم الوظيفى ومن تلك التشريعات قانون المعادلات الدراسية وقانون الإصلاح الوظيفى حيث لم يكن هناك فكر واضح لشئون العاملين رغم الأخذ بمبدأ الأساس الشخصى كفلسفة عامة تقوم عليها جميع شئون الخدمة المدنية. وأن ذكر الوظيفة وفئاتها قصد منه أن يكون بمثابة معيار أو وحدة مالية يرجع إليها فى تقدير الاعتماد المالى اللازم.

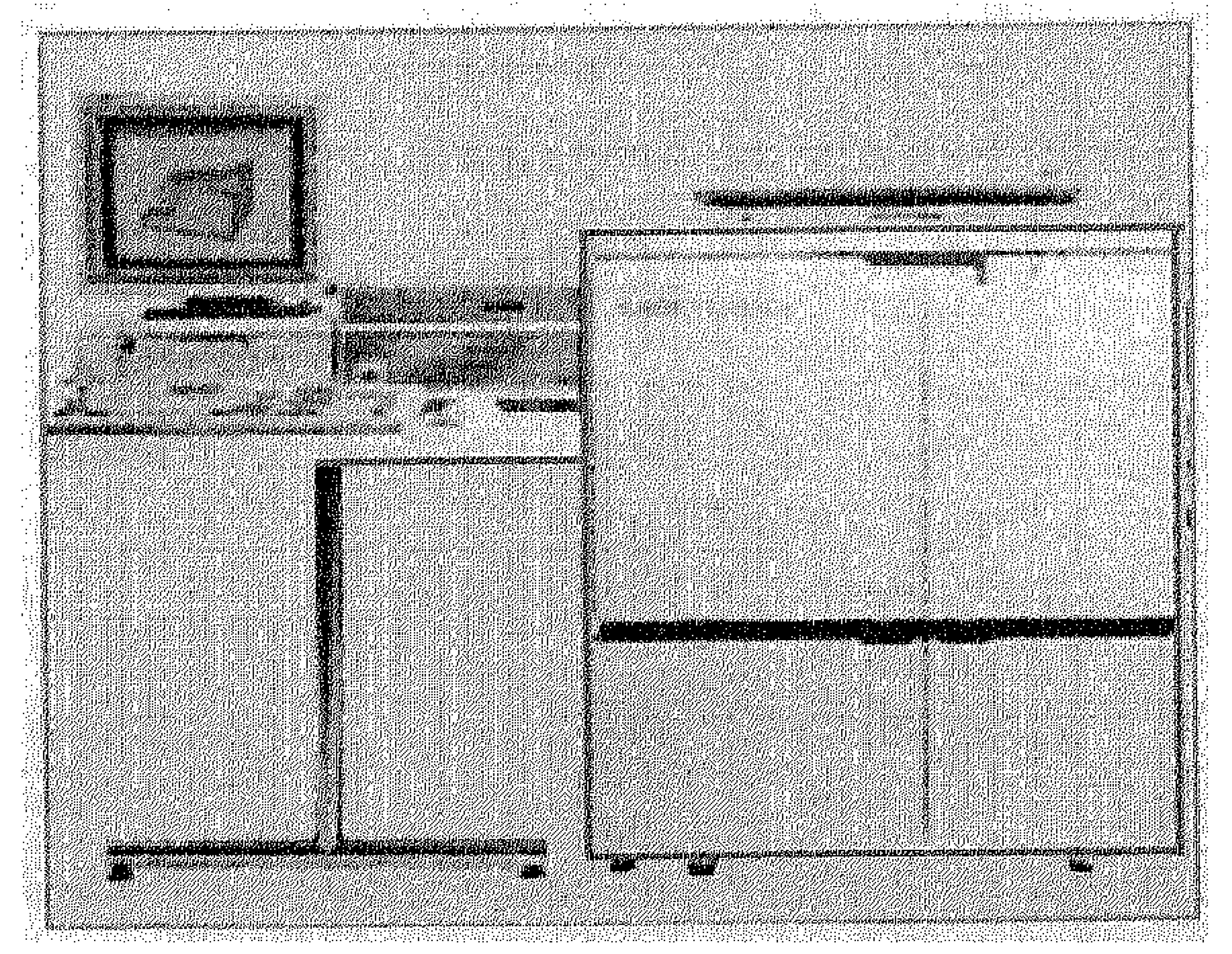
وقد صدر قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتبنى فلسفة أن الوظيفة هى الأساس فى جميع شئون الخدمة المدنية (الأساس الموضوعى) مع مراعاة المبادىء العامة لشئون العاملين وهى الاستمرار والمساواة والتوازن والبعد الاجتماعى وللتعرف على الإطار الفكرى بشكل موجز سنتعرض لموضوعين هما أساس نظام المعاملة الوظيفية والمبادىء العامة لشئون العاملين.

(١) أساس نظام المعاملة الوظيفية.

يقصد بالمعاملة الوظيفية النظام الأساسى الذى تبنى عليه شروط وأحكام الخدمة المدنية من تعين - ترقية - نقل .... إنهاء الخدمة، فبعض التشريعات اعتنقت النظام الشخصى والبعض الآخر اعتنق النظام الموضوعى **(أ) النظام الشخصى.**

ويطلق عليه البعض نظام السلك (السلم) الوظيفى حيث يلتحق العاملون فى أدنى الدرجات الوظيفية ويتدرجون فى هذا السلك إلى أن يبلغوا أعلى المستويات الوظيفية بما يضمن لهم دخلاً مجزياً ويطبق هذا النظام فى دول أوربا.

ويقوم هذا النظام ويركز اهتمامه على العامل بما يحمله من مؤهلات دراسية وصفات وقدرات شخصية ومرتبته فى السلم الوظيفى



ولا يوجد ارتباط بين العامل والوظيفة التى يشغلها وإنما لجهة الإدارة الحاقة بأى عمل ترى ملاءمته لمؤهلاته الدراسية وقدراته الشخصية والقيادية.

ولرئيس العمل فى هذا النظام سلطات واسعة فى تحديد الأعمال المطلوبة من كل عامل بما يحقق أهداف الوحدة بما لديه من عماله سواء عند التعيين أو خلال حياة العامل الوظيفية وعلى ذلك فإنه يجوز ترقية العامل درجة أعلى وبقائه فى نفس العمل الذى يقوم به.

ويتميز هذا النظام بتقسيم الأعمال إلى كادرات عريضة مثال الكادر العالى والكادر المتوسط وكادر العمال ويجوز أن يقسم الكادر إلى كادرات نوعية عريضة مثل تقسيم الكادر العالى إلى الكادر الفنى العالى والكادر الإدارى وهكذا.

ويعتمد هذا النظام على وجود سياسة تعليمية واضحة توفر قدر كبير من التعليم العام والثقافة العامة بما يتفق وحاجة سوق العمل ومن ثم فإن المعاهد التعليمية تساند هذا النظام بشكل مباشر بمايحقق نجاحه.



(ب) النظام الموضوعى.

ويطلق عليه البعض نظام تقويم الوظائف أو نظام الجدارة حيث يلحق العامل فى أدنى المستويات الوظيفية بناء على شروط شغل الوظيفة ويحصل على الأجر الذى قومت به تلك الوظيفة ويطبق هذا النظام فى الولايات المتحدة الأمريكية.

ويقوم هذا النظام ويركز اهتمامه على الوظيفة وعلى ماتتضمنه من أعمال بإعتبارها مجموعة من الواجبات والمسئوليات تتطلب فيمن يشغلها تأهيل علمى وتوافر خبرة معينة وشروط خاصة تختلف من وظيفة إلى أخرى.

ويحدد هذا النظام الأعمال المطلوب أدائها من كل وظيفة حسب ماورد ببطاقة وصفها ويحدد الأجر لهذه الوظيفة على قدر صعوبة أعمالها ومسئولياتها ومن هذا يقال إن هذا النظام يحقق مبدأ الأجر على قدر العمل أى كلما زادت أهمية الوظيفة نتيجة صعوبة واجباتها ومسئولياتها زاد الأجر.

ويحقق هذا النظام مبدأ وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب بمعنى أنه يتم تحديد الشروط اللازم توافرها فى الشخص الذى يشغل الوظيفة مسبقا ثم يتم اختيار الشخص الذى تتوافر فيه هذه الشروط لشغلها والتى تضمنتها بطاقة الوصف لهذه الوظيفة .

ولا شك أن بطاقات الوصف تيسر على المتقدمين لشغل الوظيفة مهمتهم كما أنها تمكن القائمين بعمليات الاختيار وضع الاختيارات التى تتناسب مع طبيعة أعمال الوظائف كما أن بطاقات الوصف تساعد القائمين على التدريب من حيث مايجب أن يقدم إلى المتدرب فى ظل ماورد بها.

ويتميز هذا النظام بتقسيم الأعمال إلى مجموعات نوعية وتشمل كل مجموعة نوعية جميع الوظائف التى تتشابه فى طبيعة الأعمال ونوعها وإن اختلفت فى مستويات الصعوبة والمسئولية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة.

ويعتمد هذا النظام على وجود سياسة تعليمية واضحة فالمعاهد التعليمية توفر قدر كبير من الدراسات التخصصية المتشبعة فى كافة المجالات لذلك فإن هذه المعاهد تساند هذا النظام بما يحقق نجاحه.

وقد اعتنق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو الشريعة العامة لشئون العاملين بجمهورية مصر العربية الأساس الموضوعى لترتيب الوظائف وقد ظهر هذا جلياً فى النص على الأخذ بنظام المجموعات النوعية واعتبار كل مجموعة نوعية وحدة متميزة فى مجال التعيين والرقية والنقل والندب والإعارة وما يستتبع ذلك من إعداد بطاقات وصف لكافة وظائف الوحدة الإدارية.

وتطبيقات النظام الموضوعى لترتيب الوظائف وتحقيقا لإمكانية التطبيق العلمى له فقد صدر قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين بالدولة وقد اشتمل هذا القرار على تعريفاً محددا للمصطلحات التى تستخدم

قد اعتنق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو الشريعة العامة لشئون العاملين بجمهورية مصر العربية الأساس الموضوعى لترتيب الوظائف

فى توصيف وترتيب وتقويم الوظائف .

إلا أن هناك بعض المشاكل التى صادفت تطبيق النظام الموضوعى طبقا لأحكام القانون قم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه هى:

- إلا أن وجود عمالة زائدة (بطالة مقنعة) ينتج عنها بقاء العامل فى وظيفته مدد طويلة لأن النظام الموضوعى لايسمح بالترقية إلا بوجود وظيفة خالية مما يؤدى ببعض الوحدات إلى إنشاء وظائف تزيد عن العدد المطلوب لامكان الترقية عليها.

- إن نظام التعليم يقوم على أساس التخصص العلمى فى مجالات علمية معينة ليست مطابقة تماماً مع الاحتياجات العلمية والعملية للوظائف فلا يوجد فى غالب الأحوال تعليم موجه إلى وظيفة بذاتها لهذا فإن خريج دراسة معينة يصلح للتقدم لشغل أكثر من وظيفة تقع كل منها فى مجموعة نوعية مختلفة فالدراسة القانونية مثلا تصلح لشغل وظيفة بالجمارك ومجال عملها تحديد الرسوم الجمركية وجبايتها كما يصلح للعمل فى الشئون القانونية ومجال عملها مسائل قانونية ويصلح للعمل فى مجال شئون العاملين وكذلك مفتشين مكتب العمل كما أن هناك وظيفة بمجموعة نوعية ممكن شغلها بأكثر من مؤهل مثال وظيفة أخصائى شئون تنظيم وإدارة يمكن شغلها بمؤهل ليسانس الحقوق أو بكالوريوس التجارة أو الشريعة والقانون أو الآدب أو دراسات الشرطة

- بطاقة الوصف هى دليل عمل الوظيفة ومن ثم فإنه يتعين على الوحدات الإدارية إعلام العاملين كل منهم بمحتوى بطاقة وصف وظيفته إلا أن الواقع أن هذه البطاقات تعد ولا تخرج عن الإدارة التى كلفت بإعدادها مما يجعل العاملون غير عالمين بالوجبات والمسئوليات..

وفى النهاية فقد شغل موضوع أسس المعاملة الوظيفية فكر المهتمين بشئون العاملين منذ صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث اعتنق الأساس الموضوعى لترتيب الوظائف كأساس للمعاملة الوظيفية وقدمت كثير من الاقتراحات فى هذا الشأن منها انفذ مل إنشاء مجموعة نوعية للكتبة غير المؤهلين والبعض مازال فى دور البحث مثل تجميع المجموعات النوعية الغير شديدة التخصص مثال مجموعات التنمية الإدارية والتمويل والمحاسبة والإعلام والقانون والعلاقات العامة فى مجموعة واحدة تحت مسمى المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العامة مما سوف يسهل عملية النقل والندب والترقية داخل هذه المجموعة عما إذا كانت عدة مجموعات نوعية كما هو حادث الآن.

(٢) المبادىء العامة لشئون العاملين.

تعتبر شئون العاملين من أهم الموضوعات التى تهم جميع العاملين بجميع قطاعات الدولة سواء الحكومى منها أو القطاع العام وأيضا القطاع الخاص لأنها تخاطب العنصر البشرى المنوط به تنفيذ جميع الخطط والبرامج بأمل التقدم والإبداع ومن ثم فإن هناك عدة مبادىء عامة ضرورية حتى يقوم العنصر البشرى بواجبه على مستوى رفيع من الدقة والجودة وقد تجلت هذه المبادىء فى نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - الشريعة العامة لشئون العاملين - وأهم هذه المبادىء هى:

١- مبدأ الاستمرار

حيث إن حياة العامل الوظيفية قد تستمر لاكثر من اربعين عاماً مما يمكن من المناسب وجود ضمان للمسار الوظيفى للعامل منذ دخوله الخدمة وحتى سن الإحالة للمعاش أو إنهاء الخدمة بالطرق الأخرى وقد ظهر ذلك فيما يلى:

- النص على وضع جدولاً للوظائف وتصنيف وترتيب هذه الوظائف المجموعات النوعية الخاصة بها وشروط شغلها ومن تلك الشروط المدد المطلوب قضاءها لشغل الوظيفة الأعلى مما يفتح باب الأمل للمستقبل للترقى لأعلى الوظائف بالترقيات المتاحة.

- جواز احتفاظ العامل المعين أو المنقول للجهاز الإدارى بالدولة بالأجر والبدلات التى كان يتقاضاها فى وظيفته السابقة أو بمتوسط ما كان يتقاضاه من مزايا حسب الأحوال مما يطمئن العامل على استقرار دخله المادى فى مسيرة حياته الوظيفية.

- جواز منح العامل علاوة تشجيعية تعادل قيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر وذلك طبقاً لقواعد المنح وهذا التشجيع يعطى آفاق مستقلة لزيادة الراتب.

جواز منح أجازات بدون مرتب أو إعارة داخلية أو خارجية ولمدد تصل لأكثر من عشر سنوات وهذا يعنى أنه لو لا صفة ومبدأ استمرار العامل بالوحدة الإدارية طيلة حياته ما أمكن للوحدة الإدارية منحه تلك الإجازات أو الإعارات هذا بخلاف البعثات وضمان العاملين لدى البنوك وموزعى السلع الاستهلاكية.

٢ - مبدأ المساواة:

وهو الذى يحقق العدالة بين العاملين ليطمئن العامل على مستقبله الوظيفى كى يتفرغ للعمل بصورة أفضل ومن أهم مظاهر هذه المساواة ما ورد بموضوع التعيين كما يلى:

- الإعلان عن الوظائف الخالية بالوحدة فى صحفيتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .

- قيد طلبات التعيين فى سجلات بأرقام مسلسة بحسب تاريخ ورودها ويقفل السجل فى نهاية المدة المحددة لتلقى الطلبات ويعتمد ذلك الإجراء من المسئول عن شئون العاملين بالوحدة.

- التحديد المسبق للشروط التى يجب توافرها فى من يعين بإحدى الوظائف المعلن عنها حتى يمكن شغلها.

- يوضع المعينون لأول مرة (عدا المعينون بقرار جمهورى) تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسليمهم العمل.

هذا بالإيضافة إلى مراعاة مبدأ المساواة فى الترقية وأنظمة الحوافز والأجور الإضافية وقواعد النقل والندب والإعارة.

٣- مبدأ التوازن:

وأهمية هذا المبدأ تمكن فى أن لكل من الوحدة الإدارية والعامل اهداف ومصالح وتطلعات ومن مناسب أن يحدث التوازن بينها ومن صور التوازن مايلى:

- راعى المشرع التوازن فى السلطة فجعل هناك أحكام واردة بالقانون ثم ترك التفصيلات وجعل البعض منها للسلطة المختصة والبعض الآخر لجهات خارجية مثال الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة (ترتيب الوظائف) ولجنة شئون الخدمة المدنية(الخبرة العلمية والعملية) ووزير التنمية الإدارية (تعيين الخبراء رئيس الجمهورية (بدل التمثيب).

- مراعاة مبدأ التوازن بين السلطة والمسئولية ومؤداه منح الرئيس الإدارى من السلطة ما يوازى ما القى على عاتقه من مسئوليات وبما يحقق إمكانية تنفيذها.

التوازن بين سلطة جهة الإدارة فى إصدار القرارات وبين محاولة تشيد تلك السلطة وذلك بعرض بعض الموضوعات على لجنة شئون العاملين مما يعطى فرصة السلطة المختصة التعرف على الآراء المتعددة التى تساعد على سلامة القرار المتخذ.

- مقابلة حق جهة الإدارة فى إصدار ماتراه من قرارات لتسيير العمل بحق العامل فى التنظيم من ما يراه ضررا له

- التوازن بين التعيين فى غير أدنى الوظائف والترقية إليها فحدد المشروع نسبة المعينيين فى غير أدنى الوظائف - بـ ١٠ من مجموع الوظائف الخالية لعدم الإضرار

بالعاملين بالوحدة.

ـ الأجازات الوجوبية والأجازات الجوازية حيث جعل المشرع بعض الأجازات وجوبية مثل أجازة رعاية الطفل وأجازة مرافقة الزوج فى حين جعل الأجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل جوازية لجهة الإدارة.

٤ ـ مبدأ البعد الاجتماعى:

حيث أن العلاقات الانسانية والروح المعنوية من أهم العوامل التى يتوقف عليها زيادة الانتاج فقد راعى مبدأ البعد الاجتماعى فى نصوص التشريع الوظيفى بل أفرد لهذا المبدأ مادة مستقلة بذاتها حيث نصت المادة ٥٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨«تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاماً للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية..» وقد ظهر هذا المبدأ أيضاً فيما يلى:



ـ حجز وظائف للمصابين فى العمليات الحربية ويجوز التعيين بهذه الوظائف من أزواج هؤلاء أو أحد أولادهم أو إخوتهم القائمين بإعالتهم فى حالة العجز التام أو الوفاة بشرط توافر شروط شغل تلك الوظائف فيهم وينطبق ذلك على الشهداء وتحدد هذه الوظائف بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ـ جواز إعادة تعيين العامل بنفس وظيفته أو وظيفة أخرى مماثلة وبنفس المرتب مع الاحتفاظ له بالاقدمية ومتى انطبقت عليه شروط إعادة التعيين.

ـ حرمان العامل من نصف العلاوة الدورية فقط لدى حصوله على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف كما أنه فى الجزاءات التأديبية لايجوز حرمان العامل من العلاوة الدورية إلا بمقدار نصفها فقط كما لايجوز تأجيل العلاوة الدورية إلا لمدة ٣ شهور فقط.

ـ للعامل الحق فى ٧ أيام أجازة عارضة لمواجهة الحالات الطارئة فى حياته الخاصة مع منح أجازة اعتيادية مقدارها ٤٥ يوم لمن بلغ سن الخمسين عام بالإضافة إلى منح أجازات مرضية لمدة قد تصل إلى ٢٤ شهراً كل ٣٦ شهراً مع مراعاة حالات الأمراض المزمنة.

ـ منح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ٦ أشهر على الأقل أجازة بدون مرتب لاتزيد عن مدة بقاء الزوج بالخارج سواء كان هذا الزوج من العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص ويجب أن تستجيب الجهة الإدارية لطلب العامل فى كل الأحوال.

ـ منح العاملة أجازة وضع لمدة ٣ شهور وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية ومنح الأم العاملة أجازة بربع مرتب لرعاية طفلها ولذلك لمدة سنتين ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية أو تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة.

ـ يجوز الترخيص للعاملة بالعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها وتستحق فى هذه الحالة نصف الأجازات الاعتيادية والمرضية وتسرى عليها باقى الأحكام فيما عدا ذلك وتؤدى اشتراكات التأمين والمعاش على أساس الأجر بالكامل مع دخول كامل المدة فى مدة المعاش.

ـ تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء ٦ شهور فى حالة التنبيه والوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لاتجاوز خمسة أيام وسنة فى حالة الخصم من الأجر لمدة تزيد عن خمسة أيام...... وهكذا حسب ماورد بالقانون.

ثانياً : الإطار الفنى (القانونى).

وهذا الإطار هو لب وجوهر شئون العاملين فى جميع الوحدات الإدارية بالدولة (حكومية ـ قطاع عام ـ قطاع خاص) حيث يحتوى على جميع الأحكام والقواعد التى تحكم المعاملة الوظيفية للعامل منذ دخول العامل الخدمة حتى انتهائها ماراً بتحديد أجره ومدة خبرته وتقدير كفايته والنظر فى ترقيته وتحركاته المكانية والثواب والعقاب وغير ذلك.

كما يمثل الإطار الفنى لشئون العاملين بعض الأحكام العامة والتى تتمثل فى نطاق تطبيق قانون شئون العاملين سواء عام أو خاص ووضع التعاريف لبعض المصطلحات وتحديد اختصاص لجان شئون العاملين ولجنة شئون الخدمة المدنية وتحديد أساس المعاملة الوظيفية ووضع الهيكل التنظيمى وجدول الوظائف للوحدة الإدارية.

وبالنظر للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والصادر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو الشريعة العامة للتوظيف فى القطاع الحكومى ومرجع الكادرات والقرارات الخاصة حين تسكت أحكامها عن علاج شأن من شئون التوظيف الخاصة بالعاملين بها، نجد أنه علاوة على الأحكام العامة والانتقالية يتضمن الأحكام التالية:

١ ـ التعيين والترقية:

الأصل فى التعيين أن يكون

ابتداء فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول وظائف الوحدة ويجوز التعيين فى غير أدنى الوظائف من داخل أؤ من خارجها فى حدود١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقاً للقواعد التى حددتها لجنة شئون الخدمة المدنية بقرارها رقم (١) لسنة ١٩٨٠ ويتم التعيين طبقاً للإجراءات المنصوص عليها كتحديد الوظائف المطلوب التعيين عليها والإعلان عنها وتلقى طلبات التعيين وغير ذلك ويكون التعيين لشغل الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية وباقى الوظائف بقرار من السلطة المختصة.

وللتعيين آثار إدارية تتمثل فى إنشاء ملف خدمة لكل عامل والقيد بالسجلات وتحديد الأقدمية واستلام العمل ووضع العامل تحت الاختبار، كما أن هناك آثار مالية تتمثل فى استحقاق أجر الوظيفة وحالات الاحتفاظ بالمرتب وزيادة المرتب نتيجة ضم مدد التجنيد والخدمة العامة واحتساب مدد خبرة بالإضافة إلى أن هناك جوانب أخرى تتعلق بالتعيين لمن يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة وإعادة التعين على بند مكافآت شاملة.

وإذا كان الأصل فى التعيين هو شغل أدنى وظائف المجموعة النوعية فإن الترقية هى شغل الوظيفة الأعلى من التى يشغلها العامل وذلك بعد التحقق من استيفاء شروط شغل الوظيفة الواردة ببطاقة الوصف ووجود وظيفة خالية وممولة ومراعاة أحكام وقواعد وشروط الترقية بالاختيار وألا يكون هناك موانع قانونية تمنع الترقية أو تأجيلها.

ويتصل بموضوع الترقية ضرورة حصول العامل على تقريرى كفاية بمرتبة ممتاز فى السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على ذات المرتبة فى السنة السابقة مباشرة فى حالة الترقية بالاختيار كما لايجوز ترقية من حصل على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف فى السنة السابقة.

٢ - العلاوات والبدلات والحوافز والمكافآت:

العلاوت الدورية هى القيمة الدورية التى يستحقها العامل سنوياً بحسب الدرجة التى قيمت بها الوظيفة التى يشغلها وتمنح فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين ومرور سنة على العلاوة الدورية السابقة.

أما العلاوات التشجيعية فتمنح لدى حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز فى عامين متتالين وشروط أخرى حددها القانون أو لدى حصول العامل على درجة علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى طبقاً للقواعد التى وضعتها لجنة شئون الخدمة المدنية.

واستكمالاً لما يستحقه العامل من مقابل نقدى لقاء قيامه بوظيفته روئى تقرير منح بدلات فى أربعة أنواع وهى بدل التمثيل وبدلات ظروف ومخاطر الوظيفة وبدلات إقامة والنوع الرابع بدلات التفرغ وكل منها يمنح وفقاً للشروط المحددة.

وتشجيعاً لرفع مستوى الأداء وإنجاز الأعمال فى الوقت المناسب فإنه كان من الضرورى تقرير مكافآت تشجيعية للأعمال الممتازة والبحوث التى تساعد على تحسين طرق العمل وأيضاً تقرير حوافز ومقابل الجهود الغير عادية بالإضافة إلى المقابل عن الوقت الإضافى.

٣ - النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب والأجازات:

فى كثير من الأحيان تقتضى مصلحة العمل تحرك بعض العاملين سواء بالندب أو النقل أو الإعارة أو البعثات أو التدريب ولكل من هذه الأحوال شروط وقواعد تحكمه وقد تحقق بعض هذه الأحوال مصلحة شخصية للعامل ولكن تلك المصلحة تكون متفقة مع مصلحة العمل.

وأيضاً تقتضى مصلحة العمل منح العامل أجازات عارضة واعتيادية ومرضية حتى يستعيد العامل نشاطه الوظيفى ويحافظ على قدراته الصحية باستمرار بل أبعد من ذلك يمنح العامل أجازة فى الأعياد التى تحددها الدولة كتصرف اجتماعى ينعكس إيجابياً على انتماء العامل لوظيفته.

٤ - واجبات العاملين وتأديبهم:

ليس المقصود بواجبات العاملين الواجبات المباشرة المهنية الطبية أو الهندسية أو القانونية مثلاً بل المقصود هى الواجبات العامة مثال تأدية العمل المنوط به العامل بدقة وأمانة والمحافظة على كرامة وظيفته وعدم الإضرار بممتلكات وأموال الوحدة التى يعمل بها وإلى جانب هذه الواجبات العامة فإنه توجد بعض الأعمال المحظورة مثل إفشاء الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك الخدمة أو الاحتفاظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية وغير ذلك من الأعمال المحظورة.

أما مايسمى بتأديب العاملين فالمقصود به ذلك النظام الذى يحقق مجازاة كل عامل يخرج عن مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة مع تحديد الضمانات الأساسية تحقيقاً للعدالة وتجنباً لتأثير الاعتبارات الشخصية لتوفير الاستقرار النفسى للعاملين لإمكان انصرافهم إلى أداء واجباتهم على النحو المنشود.

ومن ثم فقد تم تحديد الجزاءات التأديبية وإجراءات التحقيق والاختصاص فى توقيع الجزاءات والآثار المترتبة على كل جزاء بالإضافة إلى الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الوقف عن العمل وأثر كل منها. كما تم تحديد كيفية محو الجزاءات التأديبية.

٥ - إنهاء الخدمة:

من الطبيعى إذا كان التعيين هو بداية المسار الوظيفى فإن إنهاء الخدمة هو نهاية ذلك المسار وهناك أسباب عديدة لإنهاء الخدمة منها بلوغ السن المقرر لترك الخدمة والاستقالة وعدم اللياقة للخدمة صحياً وفقد الجنسية والإحالة للمعاش أو الفصل من الخدمة وغير ذلك من الأسباب.

كما أن هناك الإحالة إلى المعاش المبكر بناء على طلب العامل ويكون سن العامل ويكون ذلك قبل بلوغ السن القانونية لترك الخدمة بما لايقل عن سنة وأن يكون سن العامل وقت تقديم الطلب لايقل عن خمسة وخمسون سنة كما يجوز إحالة العامل إلى المعاش المبكر رغم أن سنة يقل عن ٥٥ عاماً ولكن بشرط قيام العامل منفرد أومشترك مع غيره فى إقامة مشروع إنتاجى كل ذلك وفقاً للأحكام والقواعد والشروط المقررة.

والاطار الفنى لابد له من تنظيم إدارى ومحاسبى وهما الجندول الذى يحمل العمل الفنى وييسير به للتغيير وتحقيق الأهداف والجودة وهذا ما سوف نفرضه فى العدد القادم أن شاء الله مع بيان بعض الجوانب المتعلقة بشئون العاملين.

والاطار الفنى لابد له من تنظيم ادارى ومحاسبى وهما الجندول الذى يحمل العمل الفنى وييسير به للتنفيذ وتحقيق الاهداف والجودة وهذا ما سوف نعرضه فى العدد القادم ام شاء الله مع بيان بعض الجوانب المتعلقة بشئون العاملين

من الطبيعى إذا كان التعين هو بداية المسار الوظيفى فإن إنهاء الخدمة هو نهاية ذلك المسار وهناك أسباب عديدة لإنهاء الخدمة



الكوليسترول

تقديم: د. نظمى فرحات

● هو عبارة عن مادة دهنية معقدة التركيب، بيضاء، عديمة الطعم والرائحة، موجودة فى الدم، ومعظم أجزاء الجسم.

● **ما هى أهمية الكوليسترول؟**

● يدخل فى العديد من العمليات الحيوية فى الجسم، مثل إنتاج بعض الهرمونات، والأملاح الصفراوية، وفيتامين «د».

● يدخل فى بناء الخلايا، فهو موجود فى جدار، أو غشاء الخلية «الدماغ ـ الأعصاب ـ العضلات ـ الجلد ـ الكبد ـ الأمعاء، القلب».

● يحتاج الجسم إلى كمية قليلة من الكوليسترول لتغطية هذا الاحتياج، ولذلك فإن زيادة مستوى الكوليسترول فى الدم يؤدى إلى الإصابة بتصلب الشرايين، بما فيها الشرايين التاجية للقلب، مما يؤدى إلى انسدادها، ويسبب أمراض القلب، مثل الذبحة الصدرية، وجلطة القلب.

ما هى مصادر الكوليسترول؟

٧٠٪ ينتج من الجسم، ويخزن فى الكبد.

٣٠٪ يأتى من الخارج عن طريق الطعام، مثل اللحوم بأنواعها، ومشتقات الحليب، والبيض.

أنواع الكوليسترول:

هناك نوعان:

١ـ عالى الكثافة، وهو مفيد للجسم.

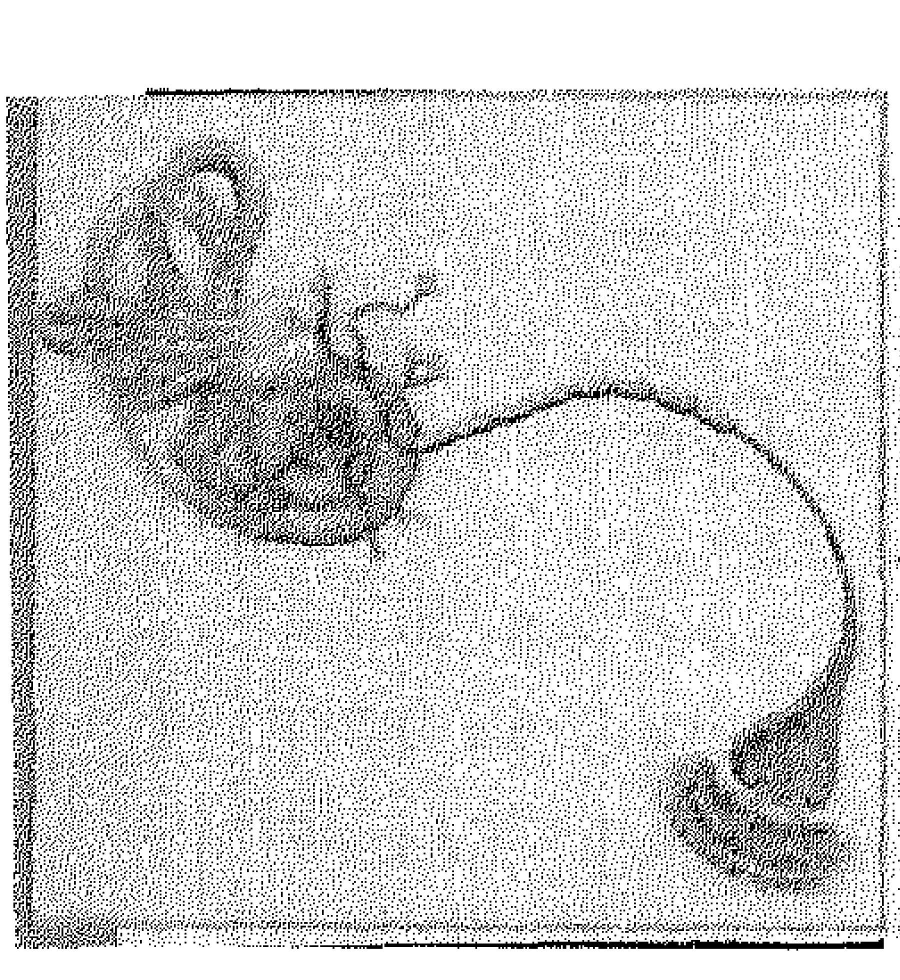
٢ـ منخفض الكثافة، وهو ضار للجسم.

ولذلك ينصح الأطباء بالحفاظ على نسبة الكوليسترول المفيد عاليا فى الدم، مع خفض نسبة الكوليسترول الضار إلى أقل حد ممكن.

ما هى المستويات المثلى للكوليسترول؟

يختلف من شخص لآخر على حسب المرحلة العمرية، وتواجد عوامل الخطورة لديه، أو الإصابة بأمراض معنية، وفى كل الأحوال يجب إلا يزيد مستوى الكوليسترول الكلى عن ٢٠٠ ملجرام عن سم٣.

● **ما هى العوامل التى تزيد من فرص ارتفاع كمية الدهون بالدم؟**



١ـ عوامل وراثية.
٢ـ مرضى ضغط الدم المرتفع.
٣ـ داء السكر.
٤ـ النظام الغذائى اليومى.
٥ـ الضغوط النفسية والعصبية.
٦ـ السمنة أو الوزن الزائد.
٧ـ التدخين.
٨ـ نمط الحياة الغير صحية.

● **التشخيص:**

إن ارتفاع نسبة الكوليسترول فى الدم لا يسبب أى أعراض ظاهرية، ولذلك فإن الطريقة الوحيدة لاكتشاف هذه الزيادة هى عمل تحليل للدم، وينصح الأطباء بأنه يجب عمل هذه التحاليل من سن العشرين كل ٥ـ١٠ أعوام.

كبسولات طبية

عزيزى القارىء

١ـ تجنب الأكل فى وقت متأخر من الليل، حتى لا يعرضك لعسر الهضم وزيادة ضربات القلب.

٢ـ الرياضة والزيوت النباتية تقلل الكوليسترول بالدم.

٣ـ الضحك يقوى القلب ويؤخر الشيخوخة.

٤ـ العنب الأحمر يقى الرجال من أورام البروستاتا والزهايمر.

٥ـ الثلاجات تزيد الإصابة بالتهابات الأمعاء.

٦ـ الأجازة أفضل المضادات للتوتر العصبى والنفسى.

٧ـ الشخير يزيد من خطر إصابة النساء بمرض السكر.

٨ـ المشروبات الغازية تزيد خطر إصابة النساء بالسكر.

٩ـ جنين القمح يؤخر الشيخوخة، ويقى من السرطان.

١٠ـ تجنب أكل الجبن بكثرة حتى لا تصاب بالصداع النصفى.

١١ـ الثوم يعالج جميع الأمراض.

١٢ـ نسبة البروتين فى لحم الأرانب ضعف البروتين الموجود فى أى لحوم أخرى.

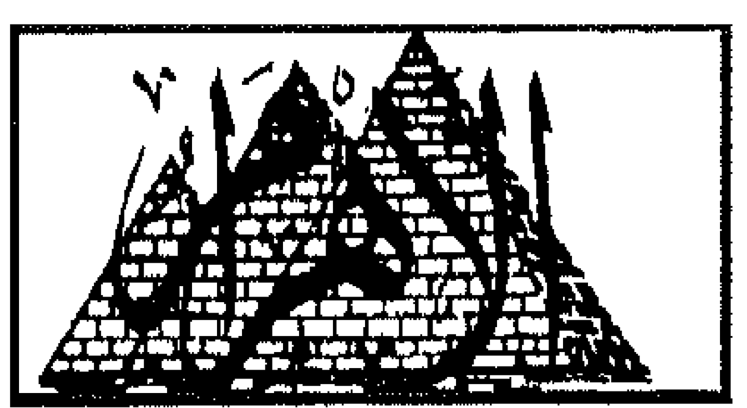
١٣ـ زيت الزيتون يقى الجسم من حروق الشمس، وأمراض المعدة.

١٤ـ لا تضع رجلا فوق الأخرى لمدة طويلة.

١٥ـ الرجيم السريع يؤدى إلى الغباء، وضعف الذاكرة.

١٦ـ العظام تنمو ليلا.






د. صفوت النحاس: إلزام الجهات الإدارية بتعيين ٥٪ من المعاقين

صرح الدكتور **صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة** لـ«للأخبار» أن الجهاز وضع نظاما جديدا لتعيين ذوى الاحتياجات الخاصة وذلك بضرورة استكمال نسبة الـ٥٪ المحددة لتشغيل المعاقين، حسبما نص عليها القانون.

وأوضح رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة هذا النظام الجديد سيتيح فرصة لتعيين وشغل قرابة ألف وظيفة فى ٣٠ جهة إدارية لسد احتياجاتها الوظيفية من ذوى الاحتياجات الخاصة وذلك بعد موافقة الجهاز لتمويل الدرجات الوظيفية.



كتب أشرف إكرام
الأخبار ٢٠٠٥/١١/٦

وأكد الدكتور صفوت النحاس، أنه يتعين على كل وحدة إدارية بالدولة، قبل أن تتخذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز، ببيان يتضمن مسميات الوظائف، ودرجاتها المالية، ومجموعاتها النوعية ، التى تحتاج إلى شغلها، لتعيين المعاقين فى حدود هذه النسبة المقررة، ومجموعة العاملين بالوحدة، والعدد الذى سبق تعيينه من المعاقين، على أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، بإبداء الرأى فى ضوء البيانات الواردة من الوحدة، وفى حالة الموافقة.. يتم اخطار الوحدة لإتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من المعاقين.

أحقية العامل فى ضم خدمته المؤقتة كمدة خبرة عملية

أكد الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أحقية العامل فى ضم مدة خدمته التى قضاها بموجب عقد مؤقت إلى مدة خدمته بعد تعيينه على وظيفة دائمة كمدة خبرة عملية وذلك تنفيذا لما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع.

وأوضح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن المادة ٢٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وبشرط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى تاريخ بداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة وفقا للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المندية.

وأوضح النحاس أن المشرع جعل القاعدة العامة فى التعيين من خلال إعلان يكفل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين فى شغل الوظائف الدائمة كما اشترط لتعيين العامل بنظام المكافأة الشاملة على درجة دائمة. أن يكون قد قضى ثلاث سنوات على التعيين بالمكافأة الشاملة.. وهو شرط للتعيين بدون إعلان وليس شرطا لشغل الوظيفة التى يتم التعيين عليها ويحق للعامل أن يطلب ضم مدة خبرته السابقة ويجوز حسابها ضمن مدة الخدمة وفقا للضوابط المحددة بقانون العاملين بالدولة.

ومما يذكر أنه يمكن احتساب الخبرة السابقة أن كانت تفيد فى وظيفة الشخص الحالية ضمن مدة خدمته ويستوى فى ذلك أن تكون المدة السابقة مدة عمل بمكافأة شاملة.



كتب ماجدة عطية
الأهرام ٢٠٠٥/١١/٢٩

مؤتمر عام للوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى فى يناير برنامج لإعداد المدير الكفء وأسس لقياس الكفاءة

عقدت اللجنة التحضيرية لمؤتمر الوحدات الإدارية للقطاع الحكومى اجتماعها أمس للإعداد للمؤتمر قررت اللجنة في اجتماعها برئاسة **الدكتور صفوت النحاس** رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عقد المؤتمر العام فى يناير القادم ويشارك فيه رؤساء الأجهزة، والهيئات والمصالح الحكومية، ورؤساء الجامعات ، وبعض المراكز العلمية

كتب أشرف إكرام
الأخبار ٢٠٠٥/١٢/٤

د. النحاس يرد على قضية للمناقشة
مشروع لإنهاء نصف مليون دعوى للمقابل النقدى للاجازات

ردا على ما تم نشره العدد الماضى بدنيا الموظفين تحت عنوان «قضية للمناقشة» لتأخر صرف مستحقات العاملين بالدولة عن المقابل النقدى لرصيد الاجازات.. قال **د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.**

مئات من الآلاف من العاملين في كل الوحدات الجهاز الإدارى أقاموا دعاوى أمام محاكم مجلس الدولة بتدرجاتها المختلفة مطالبين بحقوق وظيفية وكل دعوى تستغرق وقتها فى النظر فيها.. ولا ينفذ الحكم الصادر إلا بالنسبة لمن صدر فى شأنه فقط.. بل وتطلب الجهة الإدارية في الحالات المماثلة في حالة تعرضها لحالة مماثلة الرجوع بصفة شخصية إلى المحاكم للحصول على ذات الحكم.

يقول د. صفوت النحاس أمام هذه الاعتبارات فإنه تم التفكير فى وضع نظام لتصفية القضايا المنظورة أمام المحاكم التى تخص العاملين بالدولة واجابتهم لطلباتهم فى المسائل التى استقرت عليها الأحكام والفتاوى.. والنظام المقترح في هذا الشأن هو:

- تحديد المبادىء المستقرة التى تحكم موضوع النزاع فى اجتماع تمثل فيه وزارة المالية وهيئة قضايا الدولة بالإضافة إلى مجلس الدولة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والأمر بالتنفيذ على كافة الحالات المماثلة للعاملين سواء منهم من أقام دعوى أو فى سبيله لإقامتها.
- ويترتب على ذلك أن تقوم وزارة المالية بالتمويل للتطبيق على هذه الحالات وتقوم هيئة قضايا الدولة بالإقرار أمام المحاكم بالنسبة للقضايا المتداولة بالإجابة إلى طلبات المدعين واعتبار الخصومة منتهية.

يضيف د. صفوت.. يترتب على ذلك.. انهاء جميع الدعاوى المقامة من العاملين وهو ما يقرب من نصف مليون دعوى معروضة أمام محاكم مجلس الدولة.. وليتفرغ العاملين أصحاب مثل هذه المشاكل لأعمالهم ورضائهم عن العمل الوظيفى.. ولتفادى العبء المالى المترتب على تنفيذ المبدأ المستقر على الحالات المماثلة اقترحنا أنه سيتم الاتفاق مع وزارة المالية على تقسيط المبالغ المستحقة للعاملين على عدد من السنوات مما يمكن تدبيره.. ولا يترتب أعباء مفاجئة على الموازنة العامة للدولة.

الجمهورية

الجمهورية ١٩/١١/٢٠٠٥

تطوير ٨٠ خدمة جماهيرية فى ١٢ وزارة

انتهى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من تطوير ٨٠ خدمة جماهيرية فى ١٢ وزارة ضمن خطة الجهاز للعام المالى السابق ٢٠٠٤ ـ ٢٠٠٥ لتبسيط إجراءات النماذج المستخدمة فى الخدمات الجماهيرية فى المواقع الحكومية.

وقال الدكتور/ صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة: إن عملية التطوير شملت الخدمات المتعلقة بالهيئة العامة لدار الكتب والهيئة العامة للتأمين الصحى والهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية «مصلحة الكفاية الإنتاجية» وخدمات الهيئة العامة للطرق والكبارى والهيئة المصرية للرقابة على التأمين والهيئة العامة للثروة المعدنية.

وأضاف أنه تم الانتهاء أيضا من تطوير ٣٢ خدمة بوزارة التأمينات والشئون الاجتماعية ووزارة الزراعة، لافتا إلى أنه سيتم إدخال الخدمات التى تم تطويرها على شبكة الإنترنت بوزارة الدولة للتنمية الإدارية.

المصرى اليوم

المصرى اليوم ٢٦/١١/٢٠٠٥

المتخصصة فى التدريب الإدارى.

وصرح الدكتور صفوت النحاس، بأن المؤتمر يطرح فكرا جديدا، يتولى فيه الجهاز دعم القطاع الخاص، والقوى البشرية التى تعمل فيه من خلال تصميم ، وإعداد برامج تدريبية متخصصة، تتطلبها طبيعة النشاط الخاص، لكل وحدة من وحدات القطاع الخاص، وذلك بهدف تنمية المهارات الإدارية، كما يهتم الطرح الجديد الذى يتبناه الجهاز إلى تنفيذ تلك البرامج، بالاتفاق مع رجال الأعمال، ومسئولى القطاع الخاص لتنمية وإعداد المدير الكفء، ووضع أسس علمية لكيفية قياس الكفاءة باستخدام أحدث الأساليب التقنية، لخلق جيل جديد من المديرين قادر على قيادة قاطرة التنمية، باعتبار أن القطاع الخاص يمثل الركيزة الأساسية، للتعامل مع متطلبات المتغيرات الدولية المتسارعة.

مبادىء وظيفية جديدة

بالنسبة للمبادىء الوظيفية الجديدة التى اعتمدها د.صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة سيتم توزيعها على الجهات الحكومية للعمل بها أول يناير القادم تشمل:

أولا.. مدى جواز وصنع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى.. حيث قياس كفاية الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع الصياغة النهائية لتقرير الكفاية وفى الوقت نفسه.. وبحكم القانون.. ويوقف كل موظف يحبس احتياطيا أو لتنفيذ حكم جنائى عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره فى حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى غير نهائى ويحرم من كامل أجره فى حالة حبسه لحكم جنائى نهائى.

وقضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بامتناع الجهة الإدارية عن وضع تقرير كفاية عن الموظف المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى نتيجة لاستنزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته.

ولهذا أقر المبدأ الوظيفى الجديد وكما يقول **د.صفوف النحاس** على أساس أن يتعين على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن الموظف المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى نتيجة إلغاء مدة حبسه من كامل مدة خدمته وفى حالة الخطأ فى اتخاذ القرار من جهة الإدارة. فإنه يعتبر عيبا جسيما ينحدر به إلى درجة الانعدام ويجوز سحبه فى أى وقت.

ثانيا.. على الجهة الإدارية ووحدات الإدارات المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أن تتحمل كامل الأجور والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طول فترة استدعائهم للقوات المسلحة سواء كان هذا العامل دائما أو مؤقتا ويسرى على الأخير ما يسرى على الدائم بالنسبة لاستحقاق الأجر فى فترة الاستدعاء للاحتياط أثناء فترة التعاقد.. وهذا هو الجديد فى هذا المبدأ.

ثالثا.. وفى هذا السياق وكما يضيف **د.صفوت النحاس** تحتفظ الجهات الحكومية ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيا كان عدد العاملين بها الاحتفاظ بوظيفته أو بعمله أو بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهى من أداء الخدمة العسكرية على أن يعاد إلى هذه الوظيفة متى.

قواعد تثبيت العمالة المؤقتة: تحديد الدرجة المالية وفقا للمؤهل والخبرة. التعيين يتم دون إعلان أو امتحان

أعلن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أنه لا يرفض تثبيت العمالة المؤقتة لأية جهة من الجهات الحكومية بالدولة دون إعلان أو امتحان وأن تحديد الدرجة المالية يتم وفقا للمؤهل والخبرة العملية.

وردا على سؤال لـ «أخبار اليوم» حول تنفيذ هذا الأمر على أرضية الواقع أن سياسة الجهاز قائمة على الاستجابة لجميع طلبات الجهات لتثبيت العمالة المؤقتة وذلك تنفيذا للفقرة الثانية المضافة بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة (٢٣) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨. بشأن تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على درجات دائمة، أن الطلب المقدم من الجهة الإدارية للحصول على موافقة الجهاز يجب أن يتضمن بيانا من إدارة شئون العاملين المختصة معتمدا من السلطة المختصة ومتضمنا الآتى:

● ما يفيد أن المطلوب تعيينه معينا بمكافأة شاملة بالوحدة.

المكافأة الشاملة

● ما يفيد أن تعيين العامل بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة أو أن تجديد تعيينه قد تم وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة، والتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية فى هذا الشأن ووفقا للإجراءات.

● ما يفيد أنه قد مضى على تعيين العامل المعين بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة فى ذات الوحدة التى يتم تعيينه فيها.

● اقترح بدرجة بداية التعيين المطلوب التعيين عليها بالنسبة لكل عامل، ويجرى تحديد الدرجة المالية للعمالة المؤهلة طبقا لتقييم المؤهل الدراسى الحاصل عليه العامل، أما بالنسبة للعمالة غير المؤهلة فيتم تحديد الدرجة المالية وفقا لدرجة بدء التعيين للوظيفة التى يشغلها العامل الواردة بجدول الترتيب المعتمد للوحدة.

● المعين بصفة مؤقتة على أساس مؤهل معين وعند النظر فى تثبيته وثبت حصوله قبل التثبيت على مؤهل أعلى يتم تثبيته على الوظيفة التى تتناسب مع هذا المؤهل، وتحسب أقدمية من تاريخ التثبيت ولا ينظر فى حساب المدة الزائدة على السنوات الثلاث اللازمة للتثبيت إلا إذا كانت متفقة مع واجبات ومسئوليات عمل الوظيفة التى تم التثبيت عليها ويرجع فى ذلك إلى لجنة شئون العاملين وبمراعاة قيد الزميل وفى جميع الأحوال، يتم التعيين دون إعلان أو امتحان وفى حدود موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبالأسماء والأعداد والدرجات المحددة فى هذه الموافقة.

أخبار اليوم

أخبار اليوم
٢٠٠٥/١١/٢٦



نافذة على الأخبار

طلب ذلك خلال ثلاثين يوميا من تاريخ تسريحه من الخدمة.

ويعنى ذلك أن الاحتفاظ بالوظيفة منوط بأداء الخدمة ولكن إذا ثبت أنه هارب من الخدمة فإن الالتزام بالاحتفاظ بالوظيفية ينتفى ومن ثم لا يجوز استمرار المجند بالاحتفاظ بالوظيفة فى حالة ثبوت هروبه من الخدمة باعتبار أن الهروب من الخدمة من الجرائم المخلة بالشرف وتنهى العلاقة الوظيفية بقوة القانون.

وبالنسبة للخدمة العامة يقر د.النحاس إن مدة التكليف بالخدمة العامة سنة تضاف إلى مدة الخدمة بعد التعيين ويتقاضى عنها العمل العلاوة المقررة وفقا لأحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ٧٣ وتحسب مدة الخدمة العامة للمعينين بمؤهلات عليا ولا يجوز حسابها لمن قاموا بأداء هذه الخدمة أثناء عملهم بالمؤهل المتوسط.. كما يحظر على المكلف أن يجمع بين تكليفه بأداء الخدمة العامة وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات كما لا تحسب مدة الخدمة العامة لمن التحق بعمل قبل صدور قرار تكليفه.. وفى كل الأحوال يتقيد حساب مدة الخدمة العامة بقيد الزميل وفقا لحكم المحكمة الدستورية العليا فى الطعن رقم ٩٤ لسنة ١٨ قضائية والمقصود هنا بالزميل كما يشرحها د.النحاس هو الزميل فى التخرج المعين فى ذات الجهة وبذات المؤهل وفى ذات قرار التعيين أو قرار سابق عليه.

كما لا يجوز حساب مدة الخدمة العامة لمن أعيد تعيينه بالقانون «٥» لسنة ٢٠٠٠ باعتبار أن إعادة التعيين لا تأخذ حكم التعيين المبتدأ وحسابها بالنسبة لهذا الموظف لا يكون إلا عند التعيين لأول مرة.. كما الحالة فى حساب مدة التجنيد عند إعادة التعيين.

وأخيرا فيما يتعلق بحساب العلاوة الخاصة لأعضاء هيئة التدريس الذين كانوا يشغلون وظائف بالجهاز الإدارى والقطاع العام وهم الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون أو المعيدون المعينون بالجامعة ممن كانوا يشغلون وظائف فى الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام ويحتفظون بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى وظائفهم السابقة وفقا للبند «٣» من قواعد تطبيق البدلات والمرتبات الملحقة بالقانون رقم «٤٩» لسنة ٧٧.

أولا.. إذا كان المرتب المحتفظ به أكبر من بداية ربط الدرجة المعين عليها واحتفظ له بهذا المرتب طبقا للبند السابق فلا مجال لإعادة حساب العلاوات الخاصة.

ثانيا.. إذا كان المرتب الذى كان يتقاضاه قبل التعيين أقل من بداية المربوط للدرجة المعين عليها ومنح بداية الربط حسبت العلاوات الخاصة على هذه البداية.

ثالثا.. إذا كان شغل وظيفة عضو هيئة التدريس تم عن طريق الترقية السابق فلا يجوز إعادة حساب العلاوات الخاصة بالنسبة له..

هيكل وظيفى جديد للوحدات الإدارية

صرح **د.صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة** بأن المرحلة الثالثة من إعادة الهيكل التنظيمى والوظيفى بالجهاز الإدارى شملت إعادة هيكلة ١١ هيئة عامة وجامعة وديوان عام بالإضافة إلى وزارتى التخطيط والبترول و١٩ مصلحة عامة وإجراء دراسة ميدانية لـ٣٠ هيئة علمية و١١ من مديريات الخدمات.

وتشمل أيضا تجديد بطاقات الوصف ووضع السياسات الفاعلة ومراجعة نتائج دراسات وتطوير الخدمات الجماهيرية.. وتم الاستعانة بإمكانيات الجهاز بالتعاون مع إمكانيات شركة ميكروسوفت وكوادرها الفنية.. لتحديد الكوادر الوظيفية لـ٨ وزارات هى الكهرباء - التموين - التنمية المحلية - الطيران المدنى - الاتصالات - والموارد المائية والشباب والقوى العاملة.

وأشار د.صفوت إلى أن الدراسات أثبتت صعوبة وضع هيكل تنظيمى موحد لجميع الهيئات العامة لاختلافها من حيث النشاط والهدف.

الجمهورية ٢٠٠٥/١١/٣٠

د. صفوت النحاس: ضم سنة التكليف لخدمة عند التعيين

تقرر إضافة مدة الخدمة العامة إلى أقدمية الموظف.. أعلن ذلك الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وقال إن سنة التكليف للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية تضاف للخدمة بعد التعيين ويتقاضى عنها العامل العلاوة المقررة وتحسب مدة الخدمة العامة للمعينين بمؤهلات عليا ولا يجوز حسابها لمن قاموا بأداء هذه الخدمة أثناء عملهم بالمؤهل المتوسط كما لا تحسب مدة الخدمة العامة لمن التحق بعمل قبل صدور قرار تكليفه.



كتب أشرف إكرام
الأخبار ٢٠٠٥/١١/٢٨

سؤال ورد غطاء الثواب والعقاب

الأخبار ٢٠٠٥/١١/٢٨

○ مبدأ الثواب والعقاب للموظف الحكومى هام جدا فإلى أى مدى طبق هذا المبدأ؟

قام الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بإعداد مشروع جديد للعاملين المدنيين بالدولة ويتضمن القواعد اللازمة لتحقيق مبدأ الثواب والعقاب بطريقة عملية..

وقد أخذ المشروع المعروض باتجاهات عديدة لتحقيق ذلك:

الاتجاه الأول: وضع نظام لإثابة العاملين المجدين.. فقد اقتضى إعمال مبدأ الثواب والحساب النظر بعين الاعتبار إلى إثابة العاملين المتميزين إثابة حقيقية تكفل مكافأة المتميزين وتشجيع روح المبادرة والإقدام فى إطار من الضوابط التى تكفل منح هذه الإثابة لمن أدى فعلا عملا متميزا يستحق عليه.

الجديد

في التشريعات الوظيفية

ينشر في هذا الباب

استكمالا للمبادىء السياسية المثمرة وأهم القوانين وقرارات رئيس مجلس الوزراء وأهم الفتاوى وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد ومتعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسما للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطىء وهى احدى الرسالات الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما كل عدد.

اعداد:
سلوى حسين الروينى
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

"

المبادىء الأساسية الخاصة بالأجور والبدلات يعد أستكمالا لما تم نشره بالعدد السابق من المبادىء الأساسية المعتمدة من السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز فى ٢٠٠٤/٨/٣.

"

الأجـــــور

"

مبدأ رقم (١٦٧)
فى شأن
كيفية الاحتفاظ بالأجر عند إعادة التعيين طبقا للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

الأصل أن العامل يستحق عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجداول الأجور المرافق للقانون.

واستثناء من ذلك اجاز المشرع الاحتفاظ بالأجر السابق عند إعادة تعيين العامل طبقا لحكم المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة بشرطين.

- اتصال المدة بين مدة الخدمة السابقة وإعادة التعيين.
- ألا يتجاوز العامل بهذا الاحتفاظ نهاية ربط درجة الوظيفة المعاد تعيينه عليها وتكون حالات الاحتفاظ بالأجر فى الحالات الآتية فقط دون غيرها.

١ ـ العاملون بإحدى وحدات الجهاز الإدارى للدولة الذين يعينون عن طريق النقل من جهات أخرى وفقا لحكم المادة «١١» من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة معدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧.

٢ ـ العاملون بشركات القطاع العام

٣ ـ العاملون المعاملون بنظم وظيفة خاصة

٤ ـ المعينون بمكافآت شاملة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة.

مبدأ رقم (١٦٨)
فى شأن
مدى جواز الاحتفاظ بالأجر عند إعادة التعيين طبقا للمادة (٢٥)

من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لعامل «أرجعت أقدميته بمعرفة القوى العاملة إلى تاريخ سابق على تعيينه بعقد مؤقت)

الأصل أن العامل يستحق عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجداول الأجور المرافق للقانون.

واستثناء من ذلك أجاز المشرع الاحتفاظ بالأجر السابق عند إعادة تعيين العامل طبقا لحكم المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا كان يزيد عن بداية الأجر المقرر للوظيفة طالما اتصلت مدة الخدمة الساقة باعادة التعيين ولم يتجاوز العامل بهذا الاحتفاظ نهاية ربط درجة الوظيفة المعاد تعيينه عليها.

إلا أن العامل المعين بعقد مؤقت عند تعيينه عن طريق الترشيح من اللجنة الوزارية للقوى العاملة وتحددت أقدميته فى تاريخ سابق على تعيينه بعقد مؤقت لا يجوز النظر فى حسابمدة خبرته العملية من تاريخ تعيينه بعقد مؤقت حتى تاريخ تعيينه على درجة دائمة حيث استغرقت الأقدمية المحددة له هذه المدة.

أما بالنسبة للاحتفاظ بالمرتب طبقا للفقرة الأخيرة من المادة ٢٥ فإنه يتم الاحتفاظ له بالمرتب الذى كان يتقاضاه عند تعيينه بالعقد المؤقتتنفيذا لصراحة النص بسريان حكم الاحتفاظ على العاملين بمكافآت شاملة عند تعيينهم لوظائف دائمة.

مبدأ رقم (١٦٩)

فى شأن المقصود بالمعينين بمكافآت شاملة الذين يسرى فى شأنهم حكم

الاحتفاظ طبقا للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عند تعيينهم على وظائف دائمة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أنه «إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى أحتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة.

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم فى الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون كما يسرى الحكم على العاملين المعين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف دائمة.

ومن ثم فإن حكم الاحتفاظ وفقا لحكم المادة «٢٥» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يسرى على العاملين المعيين بمكافآت شاملة عند تعيينهم على وظائف دائمة، ويقصد بالمكافآة الشاملة فى هذا الشأن، المعينون بمكافآت شاملة بالوحدات الإدارية بمفهومها المحدد بالقانون أما المعينون بعقود مؤقته فى الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعات فيخرجون عن هذا النطاق.

وفى هذه الحالة يستحق العامل بداية الربط وعلاوات عن مدة الخبرة الزائدة إن وجدت بحد أقصي خمس علاوات.

ولا يسرى حكم الاحتفاظ على عمال اليومية الذين يتقاضون أجرا يوميا حيث لا يدخلون فى مدلول المكافاة الشاملة التى يسرى فى شانها حكم الاحتفاظ.

مبدأ رقم (١٧٠)

فى شأن

مدى جواز الاحتفاظ للعاملين بالمشروعات المحلية

للمحافظة بمرتباتهم

طبقا لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عند تعيينهم على وظائف دائمة

عدم جواز الاحتفاظ بالمرتب الذى كان يتقاضاه العاملون بمشروعات المحافظة قبل تعيينهم على وظائف دائمة وفقا لأحكام المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لعدم اعتبار هذه المشروعات وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة وفقا لحكم المادة الثانية من القانون المشار إليه ولخضوعهم أثناء تعاملهم مع هذه المشروعات للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ وأن التعاقد معهم كان بعقد عمل فردى وفقا لأحكام القانون المذكور.

مبدأ رقم (١٧١)

فى شأن

مدى جواز الجمع بين المزايا المحتفظ بها للعامل

وبين المزايا المقررة بالوحدة التى نقل إليها من القطاع العام

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٦ مكرر» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أنه لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون بمتوسط ما كان يتقاضاه فى السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأية مزايا مالية أخرى، فإذا كانت الوظيفة المنقول إليها العامل مقررا لها بدالات وأية مزايا مالية أكبر مما كان يتقاضاه بالجهة المنقولة منها صرفت هذه البدلات والمزايا أما إذا كان مجموع ما كان يتقاضاه من بدلات ومزايا مالية يزيد عما هو مقرر للوظيفة المنقول إليها فإنه يحتفظ له بما كان يتقاضاه مع استهلاك الزيادة من ربع ما يستحق له من علاوات دورية وعلاوات ترقية مستقبلا.

وعليه تتم المقارنة للمنقول طبقا لهذا النص بين عنصرين:

العنصر الأول: «أ» متوسط ما كان يتقاضاه فى السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات أو أى مزايا مالية أخرى.

العنصر الثانى: «ب» البدلات والمزايا المالية المقررة للوظيفة المنقول إليها ويدخل فى هذا العنصر ما يتقاضاه في الجهة المنقول إليها ومنها الجهود غير العادية.

ويحصل العامل على العنصر الأول كاملا فى حالة زيادته

عن العنصر الثاني مع تطبيق قاعدة الاستهلاك ويتم هذا الاستهلاك من ربع قيمة العلاوات الدورية وعلاوات الترقية مستقبلا وينظر إلى مجموع من أى عنصرين على حدة دون إفراد لمفردات أى عنصر من العناصر على حدة.

مبدأ رقم « ١٧٢ »
فى شأن
مدي أحقية العاملين المعينين بعقودة مؤقتة

فى صرف منحة العشرة جنيهات شهريا المقررة بديلا عن منحة مايو

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار وزير المالية رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٩٨ بشأن قواعد صرف المنحة الشهرية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الذى ينص على أنه «يمنح العاملون بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الموجودين فعلا بالخدمة منحة شهرية قدرها عشرة جنيهات تصرف اعتبارا من مرتبات شهر يناير ١٩٩٩.

ويطبق هذا الحكم على العاملين الدائمين والمؤقتين والمعينين بمكافآت شاملة الذين تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعتبر هذه المنحة بديلا عن منحة عيدالعمال.

كما تنص المادة السابعة من ذات القرار على أ، تصرف المنحة الشهرية المشار إليها للعاملين المؤقتين بالشروط التالية:

١ ـ أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة.

٢ ـ أن يتم الخصم بالمنحة الشهرية على الاعتمادات التى يضم عليها أجورهم وذلك تحت عنوان المنحة الشهرية.

ومؤدى ما تقدم أن قرار وزير المالية سالف الإشارة إليه قد وضع شروط محددة لصرف المنحة الشهرية للعاملين المؤقتين وليست من ضمنها أن يكون الصرف على أساس نسب معينة حسب أيام العمل بالنسبة لهذه الفئة من العاملين.

ومن ثم فإنه يتم صرف المنحة الشهرية للعاملين المؤقتين على أساس شهرى مع مراعاة توافر الشروط الواردة بقرار وزير المالية المشار إليه.

مبدأ رقم (١٧٣)
فى شأن
مدى أحقية أحد العاملين فى صرف أجرة خلال فترة

إحالته للمعاش

بناء على حكم المحكمة التأديبية الذى طعن فيه وتم إلغائه بحكم المحكمة الإدارية العليا

أن أثر الحكم الصادر بإلغاء الحكم المطعون فيه أن يعود العامل وكان علاقته الوظيفية مازالت قائمة بينه وبين جهة الإدارة بجميع آثارها ومن هذه الأثار حقه فى المرتب إلا أن هذا الحق لايعود إليه تلقائيا وإنمايخضع لاعتبارات أخرى أهمها أن حق العامل فى الأجر يقابله واجب أداء العامل وطالما لم يقم بالعمل خلال الفترة التى كان فيها محالا للمعاش فإنه لا يستحق أجرا وإنما تعويض عن الأضرار التى لحقت به ولا يلزم أن يكون مطابقا للأجر، وتتحدد عناصر التعويض فى الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من البدلات والعلاوات،ولا تشمل الحوافز والأجور الاضافية والمكافآت باعتبار مناط استحقاقها مرتبط بالأداء الفعلى وقد لا يستحقها الممارس للعمل فعلا.

مبدأ رقم (١٧٤)
فى شأن
تحديد مدلول الأجر الأساسى والأجر الكامل عند حصول العامل على اجازة خاصة بأجر (إجازة وضع/ اجازة حج/ اجازة للمريض بمرض معد)

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.

ونظرا لأن المشرع في قانون نظام العاملين قد غاير بين وصف الأجر «الأساسى»والأجر «الكامل» وهذه المغايرة تقتضى المغايرة فى الفهم القانونى المستخلص منهما.

ويتحدد مفهوم الأجر الأساسى فيما اشتملت عليه أحكام القانون بأن الأجر المقرر للوظيفة يتضمن العلاوات الدورية والتشجيعية التى استحقها العامل والعلاوات الخاصة التى ضمت للمرتب.

ويتحدد مفهوم الأجر الكامل بأنه الأجر الأساسى بمفهومه السابق مضافا إليه البدلات باعتبارها تدور مع المرتب وجودا وعدما والحوافزوالجهود غيرالعادية.

ومقتضى ما تقدم فإن العمل الحاصل على أى من الاجازات المشار إليها اجازة وضع/ اجازة حج/ اجازة لمخالطة مريض بمعرض معدى يستحق أجرة الأساسى مضافا إليه الحوافز والجهود غير العادية والبدلات أما المكافآت التشجيعية ومكافآت الامتحانات ومكافآت التدريب لا تدخل فى مفهوم الأجر الكامل باعتبار أن مناط استحقاقها يتحدد بمن يقوم بها

فعلا ووفقا للقواعد المنظمة لذلك.

مبدأ رقم (١٧٥)

فى شأن مفهوم الأجر المضاعف الذى يتقاضاه العامل عن أيام العطلة الرسمية والأعياد الرسمية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه «للعامل الحق فى اجازة باجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة لذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن».

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم ٤٢٢/٦/٨٦ بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٢/١٠/٤ إلى أحقية العاملين فى الحصول على أجر مضاعف عن العمل أيام العطلة الأسبوعية أسوةبعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية، وباعتبار أن العمل أيام العطلات والمناسبات الرسمية يكون بصفة استثنائية حيث أنها تعتبر راحة لذا يكون المقصود بالأجرالمضاعف الذى يجب أن يتقاضاه العامل فى هذه الأيام هو الأجر المساوى للأجر الأساسي الذى يتقاضاه عن أيام العمل الرسمية نظرا لأن الراحة تكون لساعات لا تزيد عن وقت العمل الرسمى.

وقد ورد بالكتاب الدورى رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ بالبند (٤) على أن يمنح العامل المكلف بالتواجد يوم العطلة يوم راحة عوضا عن ذلك وعليه فإن الأصل هو منح العامل يوم راحة يوم راحة مقابل يوم راحة عوضا عن ذلك وعليه فإن الأصل هو منح العامل يوم راحة مقابل يوم العطلة الذى كلف بالعمل خلاله.

مبدأ رقم (١٧٦)

فى شأن

عناصر التعويض عن الفترات التى لم يؤد فيها العامل بسبب يرجع إلى جهة الإدارة

فى حالة امتناع الجهة الإدارية عن تسليم أحد العاملين لعمله وحصوله على حكم بإلغاء القرار السلبى بالامتناع عن تسليمه العمل وما يترتب على ذلك من آثار، فإن الفترة من ثبوت الامتناع وعودة العامل إلى عمله تنفيذا للحكم القضائى والتى لم يقم خلالها العامل باداء عمله نتيجة تصرف الإدارة فإنه لا يتقاضى عنها أجرا باعتبار أن الأجر مقابل العمل، وإنما يستحق تعويضا فى هذه الحالة عن الأضرار التى لحقته نتيجة هذا الامتناع تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسى وملحقاته الثابته من بدلات وعلاوات خاصة ولا يشمل هذا التعويض الحوافز والأجور الاضافية والمكافآت باعتبار أن مناط استحقاقها مرتبط ارتباطا وثيقا بالأداء الفعلى للعمل، وقد لا يستحقها الممارس للعمل فعلا لعدم توافر مناط الاستحقاق فى شأنه.

مبدأ رقم (١٧٧)

فى شأن

اشتراطات الوجود الفعلى بالخدمة لمنح الزيادات المقررة بالقوانين أرقام ١١٤ لسنة ١٩٨١ لسنة ١٩٨٣، ٥٣ لسن ١٩٨٤

هذا الموضوع يحكمه نصوص القوانين أرقام ١١٤ لسنة ١٩٨١، ٥٣ لسنة ١٩٨٤ والتى قررت زيادات فى مرتبات العاملين وقد اشترطت جميعها للاستفادة من أحكام هذه الزيادات المقررة الوجود الفعلى بالخدمة فى ١٩٨١/٦/٣٠ بالنسبة للقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ و ١٩٨٣/٦/٣٠ بالنسبة للقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣، ١٩٨٤/٦/٣٠ بالنسبة للقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤.

وعلى ذلك فإن من عين بعد هذه التواريخ وردت اقدميته إلى ما قبله نتيجة حساب مدد خبرة علمية أوعملية أو ضم مدد تجننيد أو خدمة عامةفإنه لا يستفيد من هذه الزيادات باعتبار أن هذه الإرتداد اعتباريا لا يأخذ حكم الوجودالفعلى بالخدمة.

مبدأ رقم (١٧٨)

فى شأن استفسارات

المنحة المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ أحقية المحال للمحاكمة التأديبية والجنائية لهذه المنحة دخولها فى الحساب عند صرف منحة الوفاة

معاملتها معاملة الراتب الأساسى عند الحجز على المرتب

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن تقرير منحة للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة والمادة الثالثة من قرار وزير المالة رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٩٨ بقواعد صرف المنحة.

وقد ورد النص على ألا تضم المنحة الشهرية إلي الأجر الأساسى ولا تعتبر جزءا منه ولا تدخل فى حساب الأجر المتغير كما لا تضم إلى معاش الأجر الأساسى أو المتغير، وقد نصت المادة الخامسة من القواعدعلى حالات عدم صرف المنحة.

وتطبيقا لذلك:

○ المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حددت الآثار المترتبة على الاحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية وليس من بينها الحرمان من المنحة وعليها يستحق المحال هذه المنحة.

○ حددت المادة (١٠١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حددت الآثار المترتبة على الاحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية وليس من بينها الحرمان من المنحة وعليه يستحق المحال هذه المنحة.

○ حددت المادة (١٠١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منحة الوفاة بما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة ومدلول الأجر الكامل يتسع ليشمل المنحة المذكورة.

○ أن المنحة تعتبر من ملحقات المرتب الأساسي تدور معه وجودا وعدما، وما يسرى على المرتب الأساسي من قواعد الحجز وفاءلدين يسرى على المنحة وذلك تطبيقا للمادة (١) من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته.

مبدأ رقم (١٧٩)

كيفية تحديد المستحقات المالية للعامل الذى تنهى مدة خدمته عند سن الستين ثم يثبت أن له الحق فى البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين

الأصل انتهاء الخدمة ببلوغ العامل سن الستين وفقا للمادة (٩٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والاستثناء هو البقاد فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين بالشروط التى تحكم هذه الاستثناء.

فإذا انتهت خدمة العامل عند بلوغه سن الستين، وتبين أنه يتمتع بميزة البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين قضاء أو عن طريق الإدارة فإن عودته للعمل لاستكمال مدة الخدمة لا يترتب عليه اقتضاؤه لرابته باعتبار أن الأجر مقابل العمل، وإنما يستحق فى هذه الحالة تعويضا عن الأضرار التى لتحققه نتيجة انتهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة قانونا وهذا التعويض تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسى وملحقاته الثابته من بدلات وعلاوات خاصة ولا يدخل فى ذلك الحوافز والأجور الأضافية وبشرط أن يتم تسوية ما تقاضاه من معاش مع الهيئة القومية للتأمين والمعاشات.

مبدأ رقم (١٨٠)

فى شأن

تحديد الأجر الذى يتخذ أساسا عند صرف مكافأة توازي أجر سنة لدى تطبيق المادة ٩٥ مكررا «١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٩٥ مكرر «١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التى تنص على أنه «يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار باحالة العامل الذى تقل سنه عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الانتاجية وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية.

ويصرف للعامل فى هذه الحالة مكافأة توازى أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة في المعاش...).

والمادة (٥) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التى تنص على أنه:

فى تطبيق أحكام هذا القانون (أ)............ (ب) .... (ج) ....(ط).............. الأجر:

كما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلى ويشمل:

١ - الأجر الأساسى ويقصد به الأجرالمنصوص عليه فى الجداول المرفقة بنظم التوظف.

٢ - الأجر المتغير ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن وعلى الأخص:

أ) الحوافز ب) .... ج) .... د)....... البدلات هـ) الأجور الإضافية و) التعويض عن جهود غير عادية ز). إعانة غلاء المعيشة ح) العلاوات الاجتماعية ط) العلاوات الاجتماعية الاضافية ى) المنح الجماعية ك) المكافأة الجماعية ل .... م) مازاد على الحد الأقصى للأجر الأساسى\وتعتبر الأرض الزراعية من المشروعات الانتاجية وفقا لأحكام قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية ٥٥٥١ لسنة ١٩٨٣ بشأن ضوابط إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش إذ طلب ذلك للقيام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بإحد المشروعات الانتاجية بشرط أن يقدم طلب بذلك عل أساس أن الأرض من المنتجات الزراعية وبالتالى فإن استغلالها هو استغلال لمواد الانتاج.

وعليه فإن العامل الذى يحال إلى المعاش طبقا لحكم المادة ٩٥ مكرر «١» المشار إليها يستحق صرف مكافأة توازى أحرى سنة مما كان يحصل عليه شاملا الأجر الأساسى والأجر المتغير والعلاوات الخاصة والاجتماعية على النحو السابق تحديده وذلك على أساس متوسط سنة سابقة على تاريخ أحالته للمعاش.

فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

• بشأن مدي جواز حساب كامل مدة الخدمة السابقة كمدة خبرة عملية للعاملين المعينين بمكافآت شاملة وتم تثبيتهم وفقا للفقرة الثانية من المادة ٢٣ من القانون رقم ٧٨/٤٧ والمضافة بالقانون رقم ٢٠٠٠/٥

• بشأن مدي أحقية شاغلى وظيفة كبير أخصائيين تجاريين فى صرف بدل تفرغ التجاريين المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٦/٤٧٢

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

السيد الأستاذ الدكتور

رئيس جامعة المنوفة

تحية طيبة وبعد

فقد أطلعنا على كتبكم المنتهية بالكتاب رقم (٢٦٢) المؤرخ ٢٠٠٤/٢/٩، بطلب الرأى من إدارة الفتوى لوزارات التعليم والتعليم العالى والبحث العلمى والجامعات فى مدى أحقية شاغلى وظيفة كبير أخصائيين تجاريين فى صرف بدل تفرغ التجاريين المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن جامعة المنوفية طلبت من إدارة الفتوى الرأى فى عدة مسائل قانونية منها مدى أحقية شاغلى وظيفة كبير أخصائيين تجارين فى صرف بدل تفرغ التجاريين المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦، وأرفقت بطلب الرأى بيانا بحالة السيدة/صفاء أيوب أحمد زهران التى تشغل وظيفة كبير أخصائيين شئون مالية بدرجة مدير عام بالإدارة العامة لجامعة المنوفية، فأفتت إدارة الفتوى فى المسائل المطلوب الرأى بشأنها ما عدا هذه المسالة حيث عرضتها على اللجنة الثانية لقسم الفتوى التى قررت بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٤/١٢/١٤ إحالتها إلى الجمعية العمومية لقمى الفتوى والتشريع للأهمية.

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٧ من يولية سنة ٢٠٠٥م الموافق ١ من جمادى الآخر سنة ١٤٢٦هـ فتبين لها أن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ ينص فى المادة الأولى منه على أن يمنح الأخصائيون التجاريون أعضاء نقابة التجاريين الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضى التفرغ وعدم مزاولة المهنة فى الخارج بدل تفرغ بالفئات الآتية:-

٩ جنيهات شهريا للفئات السابعة والسادسة والخامة والرابعة.

١١ جنيها شهريا للفئات الثالثة والثانية والأولى وتنص المادة الثانية منه على أن «يصدر وزير المالية قرارا بتحديد الوظائف التى تقتضى التفرغ والتى يمنح شاغلوها البدل المشار إليه فى المادة السابقة وذلك بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة» وأن قرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ فى شان تحديد الوظائف التى تقتضى تفرغ الأخصائيين التجاريين والتى

يمنح شاغلوها بدل التفرغ المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ ينص في المادة الأولى منه على أن «يكون العامل المستحق لبدل تفرغ الأخصائيين التجاريين شاغلاً لإحدى الوظائف التخصصية الواردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتي تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل تجاري عال وبشرط التفرغ وعدم مزاولة المهنة بالخارج وأن يكون خاضعا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين، وأن يكون عضوا بنقابة التجاريين» وأن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ينص في المادة الأولى منه على أن «يكون شغل الوظائف المدنية القيادية في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة..... لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى طبقا لأحكام هذا القانون، وذلك كله مع عدم الإخلال بأحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقي الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة» ويقصد بهذه الوظائف تلك التي يتولى شاغلوها الإدارة القيادية بأنشطة الإنتاج أو الخدمات أو تصريف شئون الجهات التي يعملون فيها من درجة مدير عام، أو الدرجة العالية أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها» وأن قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام ينص ف بالمادة الأولى منه على أن «ترقع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابي خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القرار في الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا في الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مددا لا تقل عن ست سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام يسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال، ويستمرون في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة في إسناد أعمال محددة لأي منهم وفقا لصالح العمل. ويجري تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا في تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها. وفي جميع الأحوال يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار في تاريخ موحد هو ٢٠٠٠/٩/١».

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المستحقين لبدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ هم الأخصائيون التجاريون الذين يشغلون إحدى الوظائف التخصصية المحددة بقرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ - المشار إليه - وهي وظائف الدرجة الأولى وما دونها من درجات قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، أما شاغلوا وظيفة مدير عام وما يعلوها التي تدخل ضمن المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا فلا يستحقون هذا البدل.

وفيما يتعلق بوظيفة كبير التي يتم الرفع إليها بموجب قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ والقرارات المماثلة له، فقد استقر إفتاء الجمعية العمومية على أنها لا تدخل ضمن المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا، ولا تعدو أن تكون إحدى الوظائف الكائنة على قمة المجموعات النوعية للوظائف التخصصية. ذلك أن هذه القرارات قد عمدت فقط إلى رفع الدرجة المالية لمن شغل الدرجة الأولى المدة التي حددها إل بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال مع استمراره في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي يمارسها قبل الرفع على أن يكون شغله لوظيفته في الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية وبقاؤه فيها غير موقوت بمدة معينة إنما تلغى بمجرد خلوها من شاغلها، الأمر الذي يقطع بان الغاية من هذه القرارات هي معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية بإفادة العامل الذي قضى مددا معينة في الدرجة الأولى من المزايا المالية المقررة للدرجة التي تعلوها دون أن يعد شاغلا لها، وتنفيذا لهذا الإفتاء ونزولاً على مقتضاه صدر كتابا الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقما ٢ ، ٤ لسنة ٢٠٠٥ مقررين في جلاء عدم اعتبار شاغلي وظائف كبير باحثين او أخصائيين أو كبير كتاب من شاغلي وظائف الإدارة العليا.

ون حيث إنه لما كان ما تقدم، فإن شاغلي وظيفة كبير أخصائيين تجاريين بجامعة المنوفية ومنهم المعروضة حالتها السيدة/صفاء أيوب أحمد زهران لا يعتبرون من شاغلي وظيفة مدير عام، لذا يظلون متمتعين بالمزايا المالية المقررة لشاغلي وظائف الدرجة الأولى ومنها بدل تفرغ الأخصائيين التجاريين المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦، وقرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ - المشار إليهما - طالما تحقق في شأنهم مناط استحقاقه.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية شاغلي وظيفة كبير أخصائيين تجاريين في صرف بدل تفرغ التجاريين وفقاً لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ وقرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ المشار إليهما وذلك على النحو المبين بالأسباب.

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع

السيد الدكتور/رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد

فقد أطلعنا على كتابكم رقم (١٧٩١) المؤرخ ٢٠٠٥/٥/٤ بطلب الرأي في مدى جواز حساب كامل مدة الخدمة السابقة كمدة خبرة عملية للعاملين المعينين بمكافآت شاملة ويتم تثبيتهم وفقا للفقرة الثانية من المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن السيدة/إيمان

أبوالعباس أبوبكر سبق تعيينها بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة - بمكافأة شاملة - فى الفترة من ١٩٩٨/١١/١٥ وحتى ٢٠٠٢/٧/٣، ثم تعيينها بوظيفة - كاتب آلة كاتبة رابع - بالجهاز فى ٢٠٠٢/٧/٤ وفقا لأحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وتقدمت المذكورة بطلب لجهة عملها تلتمس فيه ضم مدة خدمتها السابقة بالمكافأة الشاملة إلى مدة خدمتها كمدة خبرة عملية. فثار خلاف ف الرأى حول مدى جواز حساب كامل خدمتها السابقة كمدة خبرة عملية لذا طلبتم الرأى.

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٤ من سبتمبر سنة ٢٠٠٥م الموافق ١٠ من شعبان سنة ١٤٢٦ هـ فتبين لها أن المادة (١٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص عل أن تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التى يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة فى صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها. وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان» وتنص الفقرة الثانية من المادة (٢٣) من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على أن «كما يجوز استثناء من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها، وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة» كما تنص المادة (٢٧) منه والمستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على أن «.......... كما تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر. ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقا للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية».

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بعد أن جعل القاعدة العامة فى التعيين أن يكون من خلال إعلان يكفل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين فى شغل الوظائف الدائمة، أورد على هذه القاعدة بعض الاستثناءات فى نصوص متفرقة منها ما استحدثه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٣) من ذات القانون من جواز تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة فى الوظائف الشاغرة بدون إعلان واشترط لإعمال هذا الاستثناء ثلاثة شروط أولها: أن يكون التعيين فى أدنى الدرجات بالجهة التى يعمل فيها العامل بنظام المكافأة الشاملة. وثانيها: أن يكون العامل قد مضى على تعيينه بالمكافأة الشاملة ثلاث سنوات على الأقل وثالثها: أن يوافق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على التعيين. وهذه الشروط مجتمعة وقد استلزمها المشرع لإعمال الاستثناء من شرط الإعلان كسبيل للتعيين، فيقتصر أثرها على ما اشترطت له، وهو إعمال الاستثناء ولا تتعداه. بما مؤداه أن مضى ثلاث سنوات على التعيين بالمكافأة الشاملة هو شرط للتعين بدون إعلان وليس شرطا لشغل الوظيفة التى يتم التعيين عليها. فلا يجوز اعتبارها مدة خبرة لازمة لشغل الوظيفة، لأن المشرع خصص بطاقة وصف الوظيفة لتحدد فيها مدة الخبرة اللازمة لشغل الوظيفة فمن ثم فهى المرجع فى تحديدها، فإن لم تشترط مدة محددة لشغل وظيفة معينة كان للعامل أن يطلب ضم مدة خبرته السابقة، وإذا اشترطت مدة كان له أن يطلب ضم ما يزيد عليها. لذلك فإن مدة العمل بمكافأة شاملة يجوز حسابها ضمن مدة الخدمة بالضوابط المحددة بالمادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، دون أن يمنع من ذلك أن هذه المدة كانت سببا للتعيين وفقا للفقرة الثانية من المادة (٢٣) من ذات القانون، لأن لكل مادة غايتها ومجال إعمال أحكامها فلا بينهما إن اجتمعا. إذ أن غاية المشرع من الفقرة الثانية من المادة (٢٣) ه علاج لحالة العامل المؤقت الذى استطالت مدة شغله للوظيفة واعتمد على ما توفره له من مورد مالى يقيم أود معيشته، فأجاز المشرع للجهة التى يعمل بها تثبيته على وظيفة دائمة ليستقر فى حياته، ولم يكن تحديد هذه المدة بثلاث سنوات إلا للحيلولة دون الإلتفاف على مبدأى المساواة وتكافؤ الفرص على ما أفصحت عنه الأعمال التحضيرية للقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بينما قصد المشرع من المادة (٢٧) أن من له خبرة سابقة تفيد العمل فى وظيفته الحالية جاز حسابها ضمن مدة خدمته، يستوى فى ذلك أن تكون المدة السابقة مدة عمل بمكافأة شاملة أم بغيرها من أساليب شغل الوظائف، كما يستوى أن تكون قضيت فى ذات الجهة أم فى جهةغيرها.

ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها كانت معينة بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بنظام المكافأة الشاملة اعتبارا من ١٩٩٨/١١/١٥ ثم تعينها على وظيفة دائمة بالجهاز وفقا لأحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٣) سالفة البيان اعتبارا من ٢٠٠٢/٧/٤ فإنه يحق لها حساب مدة خدمتها السابقة بالضوابط المحددة بالمادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالتها فى ضم مدة خدمتها التى قضتها بموجب عقد مؤقت إلى مدة خدمتها بعد تعيينها على وظيفة دائمة، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

المستشار/جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

أهم القوانين

وقرارات

رئيس الجمهورية

وقرارات رئيس مجلس الوزراء

والكتب الدورية

أهم القوانين

وقرارات رئيس الجمهورية وقرارات رئيس مجلس الوزراء وقرارات وزير الدولة للتنمية الأدارية

قانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥

بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد رناه:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة ٧٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والنص الآتى:

مادة(٧٢)«يجوز للسلطة المختصة - وفقا للقواعد التى تضعها - الترخيص للعامل بأن يعمل بعض الوقت بناء على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر ويستحق فى هذه الحالة الإجازات الأعتيادية والمرضية المقررة له بما يتفق مع الجزء من الوقت الذى خصصه لعمله. وتسرى عليه أحكام هذه القانون فيما عدا ذلك.

— ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتحديد نسبة الوقت والأجر والإجازات المشار إليها فى الفقرتين الأولى والثانية.

واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الأجتماعى الصادر بالقان رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل، وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكه فى النظام المذكور.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به فى اليوم التالى لتاريخ نشره .

حسنى مبارك

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٩ جمادى الأولى سنة ١٦٢٦هـ الموافق ٦ يوليه سنة ٢٠٠٥م

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٤٢٠ لسنة ٢٠٠٥ بتنظيم وزارة التجارة والصناعة

رئيس الجمهورية..

بعد الاطلاع على الدستور، وعلى قانون التجارة.

وعلى القانون رقم٤٨ لسنة ١٩٤١ الخاص بقمع التدليس والغش.

وعلى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين.

وعلى القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ الخاص بشأن الغرفة التجارية.

وعلى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالمناجم والمحاجر.

وعلى القانون رقم ٣٢٣ لسنة ١٩٥٦ الخاص بإنشاء الهيئة العامة لشئون المعارض والأسواق الدولية.

وعلى القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٧ فى شأن التوحيد القياسى.

وعلى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن البيوع التجارية.

وعلى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها.

وعلى القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٤ ببعض الأحكام الخاصة بالاستيراد والتصدير والنقد، وعلى قانون التعاون الاستهلاكى الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥، وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ فى شأن الاستيراد والتصدير، وعلى القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن السجل التجارى، وعلى القانون رقم ٦٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن الرقابة على المعادن الثمينة، وعلى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٧ فى شأن السجل الصناعى، وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم٤٧ لسنة ١٩٧٨، وعلى قانون نظام العاملين بشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩، وعلى قانون السلك الدبلوماسى والقنصلى الصادر بالقانون رقم٤٥ لسنة ١٩٨٢، وعلى قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم٩٧ لسنة ١٩٨٣، وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، وعلى القانون رقم١ لسنة ١٩٩٤ فى شأن الوزن والقياس والكيل، وعلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٩٤



بتنظيم تجارة القطن فى الداخل، وعلى القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٩٤ بشأن اتحاد مصدرى الأقطان، وعلى قانون إنشاء بورصة البضاعة الحاضرة للأقطان (بورصة مينا البصل) الصادر بالقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٩٤، وعلى القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٩٨ بحماية الاقتصاد الوطنى من الممارسات الضارة فى التجارة الدولية، وعلى قانون حماية حقوق الملكية الفكرية الصادر بالقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩١٣ لسنة ١٩٦٢ بإلحاق بعض المصالح بوزارة التموين، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٨٨ لسنة ١٩٦٨ بتنظيم واختصاصات وزارة التموين والتجارة الداخلية، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٥٢ لسنة ١٩٦٩ بتشكيل مجلس إدارة اللجنة العامة للمساعدات الخيرية الأجنبية، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٧٠ بإنشاء الهيئة المصرية العامة للمساحة الجيولوجية والمشروعات التعدينية.

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨ لسنة ١٩٧٩ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٧٩ لسنة ١٩٦٩ بإنشاء الهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٢ لسنة ١٩٧٩ بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التموين والتجارة الداخلية، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٢ لسنة ١٩٧٩ بتنظيم الهيئة المصرية العامة للتوحيد القياسي وجودة الإنتاج، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤٠ لسنة ١٩٨٠ بترشيد جهاز التمثيل التجارى، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٨٢ لسنة ١٩٨٤ بشأن الشركات الاتحادية وفروعها العاملة فى مصر، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٢ لسنة ١٩٩٦ بإنشاء المجلس الوطنى للاعتماد، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠١ فى شأن إنشاء مركز معلومات التجارة، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦ لسنة ٢٠٠٤ بتنظيم وزارة التجارة الخارجية والصناعة، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٠ بإنشاء الهيئة العامة للتنمية الصناعية، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٤ لسنة ٢٠٠٥ بتشكيل الوزارة.

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٨٢ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء الشركة المصرية القابضة للصوامع والتخزين.

قرر

(المادة الأولى)

تهدف وزارة التجارة والصناعة إلى:

١ ـ تنمية وتحديث الصناعة الوطنية وتعظيم جانب القيمة المضافة فيها ورفع قدرتها التنافسية وتعزيز الجوانب التكنولوجية لها مع العمل على زيادة الاستثمارات الوطنية والأجنبية فى الصناعات خاصة كثيف العمالة منها.

٢ ـ دعم الصادرات الوطنية وتوجيه الصناعة المحلية نحو غايات التصدير والمنافسة الدولية والحفاظ على أسواقها فى الخارج والعمل على تنميتها وتحفيز قطاع الأعمال على التصدير.

٣ ـ تنظيم سوق التجارة الداخلية وتنميتها وحماية المنافسة ومنع الاحتكارات وحماية حقوق الملكية الفكرية فيما يخص العلامات والبيانات التجارية والمؤشرات الجغرافية والتصميمات والنماذج الصناعية وحماية المستهلك والرقابة على السلع والأسواق والنشاط التجارى والعمل على صياغة توازن عادل لمصالح المستهلكين والتجار والصناع على حد سواء.

٤ ـ إدارة العلاقات التجارية الخارجية من صادرات وواردات والعمل على احترام حقوق والتزامات جمهورية مصر العربية فى الاتفاقات الدولية واتفاقات الشراكة والاتفاقات الثنائية واتفاقات منظمة التجارة العالمية والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى.

(المادة الثانية)

تمارس الوزارة فى سبيل تحقيق أهدافها الاختصاصات التالية:

أولا: تشجيع الصناعة الوطنية:

١ ـ وضع البرامج والخطط والسياسات المناسبة لتحقيق التطور التكنولوجى للصناعة المصرية والإشراف على تنفيذها ودعمها.

٢ ـ وضع واقتراح الحلول والآليات اللازمة لحل المشاكل والمعوقات المؤثرة على تطور الصناعة المصرية وزيادة قدراتها التنافسية.

٣ ـ إصدار التراخيص الصناعية وحصر وتسجيل الأنشطة الصناعية فى مصر.

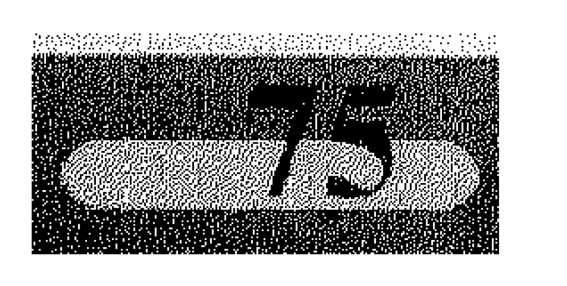
٤ ـ تخطيط وإدارة ومراقبة أنشطة تحديث الصناعة المصرية بغرض الارتقاء بجودة المنتجات المصرية وكفاءة العمليات الإنتاجية والالتزام بالمعايير والمواصفات الموضوعة.

٥ ـ التطوير المستمر لمواصفات المنتجات المصرية بما يتلاءم مع المواصفات العالمية ويحقق لها القدرة التنافسية العالمية.

٦ ـ تشجيع وتنمية الابتكار والبحث العلمى والتطوير فى مجال الصناعة بالتنسيق بين مؤسسات الأعمال ومؤسسات البحث العلمى.

ثانيا: تنمية الصادرات الوطنية:

١ ـ وضع آليات تخطيط وإدارة ومراقبة الواردات والصادرات.



٢ ـ تأمين الصادرات الوطنية ضد المخاطر التجارية وغير التجارية والحفاظ على الأسواق فى الخارج والعمل على تنميتها.

٣ ـ استكمال منظومة تحفيز القطاعين الخاص والعام على التصدير.

٤ ـ تنمية البنية الأساسية الداعمة للتجارة الخارجية بالتنسيق مع الوزارات والهيئات المختلفة والعمل على إزالة كافة المعوقات أمام تدفق حركة التجارة داخليا وخارجيا.

ثالثا: تنظيم التجارة والأسواق:

١ ـ تنظيم السجل التجارى والتسجيل الدقيق لكافة الأنشطة الاقتصادية وتوفير المعلومات الخاصة بحالة السوق المصرى والتسجيل الدقيق للأسماء والعلامات التجارية والرسومات والتصميمات الصناعية.

٢ ـ حماية المنافسة ومكافحة الاحتكارات والرقابة على السوق لتوفير الحماية للمستهلكين من عمليات الغش التجارى وحماية الملكية الفكرية فى إطار الاتفاقيات الدولية وضع القواعد الخاصة بالتنسيق مع الجهات المعنية بمنع الإتجار فى السلع المتعدية على حقوق الملكية الفكرية ووضع وإدارة نظم الموازين والمقاييس والمكاييل وأعمال دمغ المصوغات والرقابة عليها وضمان حقوق المستهلكين.

٣ ـ الإشراف على الغرف والمعاملات التجارية والصناعية.

رابعا: إدارة التجارة الخارجية:

١ ـ تمثيل جمهورية مصر العربية ورعاية مصالحها التجارية مع المنظمات الدولية والدول المختلفة من خلال المكاتب التجارية فى الخارج وإجراء المفاوضات الاقتصادية متعددة الأطراف والإقليمية والثنائية فى إطار اتفاقيات منظمة التجارة العالمية.

٢ ـ الإشراف على أنشطة وبرامج تنمية وتحديث التجارة الخارجية المصرية وصادرات المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتحسين الميزان التجارى والمالى وميزان المدفوعات.

٣ ـ إعداد وتنفيذ البرامج اللازمة لإقامة المعارض والأسواق المحلية والدولية والمشاركة فيها.

خامسا: فى مجال تنمية المهارات:

إعداد السياسة القومية لبناء مستويات مهارة قومية بالتعاون مع مؤسسات أصحاب الأعمال، بهدف رفع مستوى القوى البشرية لتضاهى المستويات الدولية واعتماد مراكز التدريب المهنى وكوادرها بالتنسيق مع الوزارات والهيئات المعنية، وما يتطلبه ذلك من تدريب لكوادر العمل، وتوفير الدعم الفنى، والمتابعة أثناء الإعداد والتنفيذ.

(المادة الثالثة)

يتبع وزير التجارة والصناعة الجهات الآتية:

١ ـ الهيئة العامة لشئون المعارض والأسواق الدولية.

٢ ـ الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات.

٣ ـ الهيئة العامة لمركز تنمية الصادرات المصرية.

٤ ـ البنك المصرى لتنمية الصادرات.

٥ ـ الشركة المصرية لضمان الصادرات.

٦ ـ جهاز نقطة الاتصال لشئون حماية الملكية الفكرية.

٧ ـ الهيئة العامة للتنمية الصناعية.

٨ ـ الجهاز التنفيذى للمشروعات الصناعية.

٩ ـ الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

١٠ ـ الهيئة المصرية العامة للتوحيد القياسى وجودة الإنتاج.

١١ ـ مصلحة الكيمياء.

١٢ ـ الرقابة الصناعية.

١٣ ـ مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى.

١٤ ـ معهد التبين للدراسات المعدنية.

١٥ ـ المجلس الوطنى للاعتماد والمكتب الوطنى للاعتماد.

١٦ ـ الهيئة العامة للسلع التموينية.

١٧ ـ الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن.

١٨ ـ مصلحة التسجيل التجارى.

١٩ ـ مصلحة دمغ المصوغات والموازين.

(المادة الرابعة)

يكون وزير التجارة والصناعة هو الوزير المختص بالنسبة للجهات التى نقلت تبعيتها إلى الوزارة، ويباشر الاختصاصات المقررة لوزير التجارة والصناعة ووزير التجارة الداخلية والتموين أينما ورد فى التشريعات المنظمة لها وبما لا يخل باختصاص وزير التضامن الاجتماعى فى توزيع المخصصات الاجتماعية العينية والمالية ـ كما يكون الوزير المختص بكل ما يخص التجارة والصناعة تخطيطا وإنتاجا ورقابة ومتابعة.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير التجارة والصناعة الهيكل التنظيمى للوزارة وجدول الوظائف المترتبة على ذلك طبقا للقانون، وحتى صدور الهيكل واعتماد الجداول يستمر العمل بالهيكل والجداول المعمول بها حاليا.



(المادة السادسة)

ينقل العاملون بوزارة التموين والتجارة الداخلية إلى وزارتى التضامن الاجتماعى والتجارة والصناعة، وفقا لاحتياجات العمل واختصاصات كل من الوزارتين ومسئوليتهما، وذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التجارة والصناعة.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به فى اليوم التالى لتاريخ نشره ويلغى ما يخالف أحكامه.

حسنى مبارك

قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٤٢١ لسنة ٢٠٠٥ بتنظيم وزارة التضامن الاجتماعى

رئيس الجمهورية..

بعد الاطلاع على الدستور، وعلى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين، وعلى المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالتسعير الجبرى وتحديد الأرباح، وعلى القانون رقم٦٦ لسنة ١٩٧١ بإنشاء هيئة عامة باسم بنك ناصر الاجتماعى، وعلى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وعلى قانون الضمان الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٧، وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم٤٧ لسنة ١٩٧٨، وعلى قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية الصادر بالقانون رقم٨٤ لسنة ٢٠٠٢، وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

قرر

(المادة الأولى)

تستهدف وزارة التضامن الاجتماعى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد والمخصصات المالية والعينية المقررة لدعم فئات المجتمع الأكثر احتياجا وكفالة التخصيص الكفء وعدالة التوزيع للمخصصات العامة وتعزيز ودعم دور الأسرة المصرية والارتقاء بمستويات معيشة أفرادها وتحقيق التكافل الاجتماعى.

كما تعمل الوزارة على دعم وتعزيز فعاليات المجتمع المدنى ومنظمات العمل الأهلى ونشر ثقافة مشاركة المجتمع وإسهام المجتمع - أفراد ومنظمات - فى تحقيق التكافل الاجتماعى بالتنسيق بين الجهات المعنية بهم فى الدولة.

(المادة الثانية)

تختص الوزارة فى سبيل تحقيق أغراضها بما يأتى:

١ - وضع السياسات والبرامج الاجتماعية المواكبة للإصلاح الاقتصادى.

٢ - الارتقاء بالأسرة المصرية من خلال الربط بين برامج الدعم وبرامج تنمية المجتمع ومنها برامج تنظيم الأسرة وخدمات طب الأسرة وتعليم الكبار ومنع التسرب من التعليم وغيرها من البرامج بالتنسيق مع الوزارات المختصة.

٣ - التوسع فى شبكات الضمان الاجتماعى ومد مظلتها لتشمل كافة المواطنين مع التركيز على فئات المجتمع الأكثر احتياجا.

٤ - تنمية وتدعيم حقوق المواطنين الاجتماعية خاصة المرأة والطفل وغير المشتغلين والعاجزين عن الكسب، وبما يكفل تحقيق تنمية المجتمع وتنفيذ خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٥ - تحديد الفئات المستحقة للدعم من خلال إجراء البحوث الاجتماعية وإصدار بطاقات الدعم بنفسها أو بمن تفوضه.

٦ - إدارة نظم متابعة التوزيع العادل للموارد والمخصصات المالية والعينية المقررة لدعم فئات المجتمع الأكثر احتياجا وتخطيط احتياجات الأسرة المصرية من السلع والخدمات الأساسية.

(المادة الثالثة)

يتبع بنك ناصر الاجتماعى وزير التضامن الاجتماعى، ويكون الوزير المختص بالنسبة له.

(المادة الرابعة)

يباشر وزير التضامن الاجتماعى اختصاصات وزير الشئون الاجتماعية أينما وردت بالقوانين واللوائح والقرارات الأخرى، بما فى ذلك ضمان توفير المخصصات الاجتماعية العينية من السلع الأساسية والمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وتحقيق العدالة فى توزيعها وتنظيم إصدار بطاقات الدعم للمخصصات المشار إليها.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير التضامن الاجتماعى الهيكل التنظيمى للوزارة وجدول الوظائف المترتبة على ذلك طبقا للقانون.

(المادة السادسة)

ينقل العاملون بوزارة التموين والتجارة الداخلية إلى



وزارتى التضامن الاجتماعى والتجارة والصناعة، وفقا لاحتياجات العمل واختصاصات كل من الوزارتين ومسئوليتهما، وذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء..

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره، ويلغى كل حكم يخالف أحكامه.

حسنى مبارك

قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٥ بتحديد الوزير المختص بتنفيذ قانون التأمين الاجتماعى

رئيس الجمهورية..

بعد الاطلاع على الدستور، وعلى قانون التامين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وعلى قانون التامين الاجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧٧ لسنة ١٩٧٧ بإعادة تنظيم وزارة المالية، وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم٤٧ لسنة ١٩٧٨، وعلى قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية الصادر بالقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١ لسنة ١٩٨٠ بإعادة تنظيم وزارة الشئون الاجتماعية، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦ بإعادة تنظيم بعض الوزارات..

قرر

(المادة الأولى)

يكون وزير المالية هو الوزير المختص بتنفيذ تشريعات التأمين الاجتماعى ويحل محل وزير التامينات أينما ذكر فى كافة القوانين والتشريعات الأخرى..

(المادة الثانية)

يصدر وزير المالية الهيكل التنظيمى للوزارة وجدول الوظائف المترتبة على ذلك طبقا للقانون.

(المادة الثالثة)

ينقل العاملون بوزارة التامينات الاجتماعية إلى وزارة المالية مع احتفاظهم بكافة أوضاعهم الوظيفية وذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء..

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ويلغى ما يخالف أحكامه.

حسنى مبارك

قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٤٢٣ لسنة ٢٠٠٥ بتنظيم وزارة التخطيط والتنمية المحلية

رئيس الجمهورية..

بعد الاطلاع على الدستور، وعلى القانون رقم ٢٣١ لسنة ١٩٦٠ بإنشاء معهذ التخطيط القومى، وعلى القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن إعداد الخطة العامة للدولة ومتابعة تنفيذها المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٥، وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم٤٧ لسنة ١٩٧٨، وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم٤٣ لسنة ١٩٧٩، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩١٥ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٩٠ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء جهاز الصناعات الحرفية والتعاون الإنتاجى، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٩١ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء جهاز تنمية القرية المصرية، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء جهاز التنمية الشعبية، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦ بشأن إعادة تنظيم بعض الوزارات، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١ لسنة وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٣ لسنة ٢٠٠٤ بتنظيم وزارة التعاون الدولى.

قرر

(المادة الأولى)

تتولى وزارة التخطيط والتنمية المحلية تفعيل آليات التخطيط الإقليمى لضمان التوزيع العادل للاستثمارات وضمان تحقيق نمو متوازن لكافة أقاليم الدولة وتحقيق توزيع جغرافى متناسق للمشروعات التنموية والمساهمة فى تحقيق أفضل معدلات النمو الاقتصادى والاجتماعى وجعل التنمية والتشغيل محورا للسياسات العامة والخطط خاصة خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وتتلقى تقارير دورية عن نتائج الأعمال فى مختلف الأنشطة التى تزاولها المحافظات وتمكن وحدات الإدارة المحلية من أداء دورها ومباشرة اختصاصها وفقا لقانون نظام الإدارة المحلية وتعميق تطبيقات اللامركزية وتعميم التجارب الرائدة فى بعض المحافظات.

(المادة الثانية)

تختص وزارة التخطيط والتنمية المحلية فى سبيل تحقيق أغراضها بما يأتى:

أولا: فى مجال التخطيط للتنمية:

١ ـ تلقى اقتراحات الوزارات بقطاعات الإنتاج والخدمات والمحافظات بشأن إعداد التخطيط الشامل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢ ـ وضع خطة تقوم على رسم أهداف واضحة محددة تشمل جميع أوجه النشاط الاقتصادى والاجتماعى وتنظيم طاقات المجتمع الإنتاجية والخدمية والاستثمارية والاستهلاكية.

٣ ـ وضع الخطط الاستثمارية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومتابعة تنفيذها.

٤ ـ تقييم المشروعات الاستثمارية بصفة دورية.

٥ ـ العمل على تطوير أساليب التخطيط والبيانات التخطيطية والمتابعة وإقامة نظام لتجميع وتبويب وتدقيق المعلومات ونشرها.

٦ ـ متابعة التطور فى الاقتصاد القومى والإمكانيات المتاحة للتنمية وكذلك متابعة التطور العلمى والتقنى على المستوى العالمى.

٧ ـ اقتراح السياسات المختلفة المناسبة لضمان تنفيذ الخطة وتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية بالتنسيق مع الوزارات المختصة بما يوفر التمويل اللازم.

ثانيا: فى مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمحلية:

١ ـ رسم السياسات التنموية وتدبير التمويل لها، وتعزيز تنفيذ وإدارة المشروعات التنموية بالمحافظات.

٢ ـ تخطيط التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستويين القومى والمحلى.

٣ ـ التنسيق بين مختلف الجهود التى تعمل لتنمية المجتمعات المحلية ووحدات الإدارة المحلية.

٤ ـ تفعيل وتطوير والارتقاء بدور وحدات الإدارة المحلية فى مجالى تنمية المجتمع والتشغيل والتنمية الشاملة والمستدامة.

(المادة الثالثة)

يتبع وزير التخطيط والتنمية المحلية:

١ ـ معهد التخطيط القومى.

٢ ـ الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء.

٣ ـ جهاز تنمية القرية المصرية.

٤ ـ جهاز الصناعات الحرفية والتعاون الإنتاجى.

(المادة الرابعة)

يلغى جهاز التنمية الشعبية الصادر بشأن قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٨٣ وينقل العاملون به إلى جهاز تنمية القرية مع احتفاظهم بأوضاعهم القانونية.

(المادة الخامسة)

يصدر وزير التخطيط والتنمية المحلية الهيكل التنظيمى للوزارة وجدول الوظائف المترتبة على ذلك طبقا للقانون.

(المادة السادسة)

يكون وزير التخطيط والتنمية المحلية هو الوزير المختص بالنسبة لما تضمنه هذا القرار من اختصاصات تتعلق بالجهات التى نقلت من وزارتى التخطيط والتنمية المحلية.

كما يكون هو الوزير المعنى بالوزير المختص بالإدارة المحلية أينما ورد فى قانون نظام الإدارة المحلية المشار إليه أو فى أى تشريعات أخرى..

(المادة السابعة)

ينقل العاملون بوزارتى التخطيط والأمانة العامة للإدارة المحلية إلى ديوان عام وزارة التخطيط والتنمية المحلية، وفقا لاحتياجات العمل واختصاصات الوزارة ومسئولياتها، وذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء..

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره، ويلغى ما يخالف أحكامه.

حسنى مبارك

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم (٤٢٤) لسنة ٢٠٠٥

رئيس الجمهورية

ـ بعد الإطلاع على الدستور



قرر

(المادة الأولى)

عين السيد الدكتور/أحمد محمود محمد نظيف.. رئيسا لمجلس الوزراء.

(المادة الثانية)

عين كل من:

- السيد المشير/محمد حسين طنطاوى سليمان

وزيراً للدفاع والإنتاج الحربى

- السيد/فاروق عبدالعزيز حسنى

وزيراً للثقافة

- السيد الدكتور/يوسف بطرس غالى

وزيراً للمالية

- السيد الدكتور/محمود حمدى زقزوق

وزيراً للأوقاف

- السيد الدكتور/مفيد محمود محمود شهاب

وزير دولة للشئون القانونية والمجالس النيابية

- السيد الدكتور/محمود عبدالحليم أبوزيد

وزيراً للموارد المائية والرى

- السيد/حبيب إبراهيم حبيب العادلى

وزيراً للداخلية

- السيد الدكتور/سيد عبده مصطفى مشعل

وزير دولة للإنتاج الحربى

- السيد المهندس/أمين سامح سمير فهمى

وزيراص للبترول

- السيد الدكتور/حسن أحمد يونس

وزيراً للكهرباء والطاقة

- السيدة/فايزة محمد أبو النجا

وزيرة للتعاون الدولى

- السيد الدكتور/عثمان محمد محمد عثمان

وزيراً للتخطيط والتنمية المحلية

- السيد/أحمد محمد شفيق

وزيراً للطيران المدنى

- السيد المستشار/محمود أبوالليل راشد

وزيراً للعدل

- السيد/أحمد على أحمد أبوالغيط

وزيراً للخارجية

- السيد المهندس/ماجد جورج الياس غطاس

وزير دولة لشئون البيئة

- السيد/انس أحمد نبيه الفقى

وزيراً للإعلام

- السيد الدكتور/أحمد محمود عثمان درويش

وزير دولة للتنمية الإدارية

- السيد الدكتور/طارق محمد كامل محمود

وزيراً للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

- السيد الدكتور/محمود صفوت محيى الدين

وزيراً للاستثمار

- السيد المهندس/أحمد علاء الدين أمين المغربى

وزيراً للإسكان والمرافق والتنمية العمرانية

- السيد المهندس/رشيد محمد رشيد حسين

وزيراً للتجارة والصناعة

- السيد الدكتور/على السيد على المصيلحى

وزيراً للتضامن الاجتماعى

- السيد الدكتور/يسرى صابر حسين الجمل

وزيرٌ للتربية والتعليم

- السيد الدكتور/هانى محفوظ هلال

وزيراً للتعليم العالى ووزير دولة للبحث العلمى

- السيد الدكتور/حاتم مصطفى مصطفى الجبلى

وزيراً للصحة والسكان

- السيد المهندس/محمد يونس منصور لطفى منصور

وزيراً للنقل

- السيد/أمين أحمد محمد عثمان أباظة

وزيراً للزراعة واستصلاح الأراضى

- السيد/محمد زهير محمد وحيد جرانه

وزيراً للسياحة

- السيدة/عائشة عبدالهادى عبدالغنى

وزيرة للقوى العاملة والهجرة

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية.

حسنى مبارك

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٤٢٥ لسنة ٢٠٠٥
بتنظيم المجلس القومى للشباب

رئيس الجمهورية

بعد الإطلاع على الدستور، وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣، وعلى قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٨.

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ولائحته التنفيذية.

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٨١ بإنشاء صندوق التمويل الأهلى لرعاية النشء والشباب والرياضة.

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٤ فى شأن هيئة المنشآت الرياضية بمدينة نصر.

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٧٩ بإنشاء المجلس الأعلى للشباب والرياضة.

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن المركز الرياضى لتدريب الفرق الرياضية القومية المصرية.

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٩٩ فى شأن تنظيم وزارة الشباب.

قرر

(المادة الأولى)

ينشأ مجلس يسمى «المجلس القومى للشباب» ويتبع رئيس مجلس الوزراء تكون له شخصية اعتبارية عامة مستقلة ويكون مقره مدينة القاهرة الكبرى ويجوز أن ينشأ له فروعا أو مكاتب بالمحافظات.

(المادة الثانية)

يهدف المجلس إلى الارتقاء بإسهامات الشباب وتعظيم دورهم فى الحياة العامة فى كافة المراحل السنية عن طريق تفعيل السياسة العامة للدولة فى هذا المجال ووضع الخطط الكفيلة بتحقيق أهدافه.

(المادة الثالثة)

يختص المجلس فى سبيل تحقيق أغراضه بما يأتى:

١- وضع وتنفيذ خطة لقطاع رعاية النشء والشباب وحشد كافة الامكانيات البشرية والمادية لذلك.

٢- نشر الثقافة الشبابية والتأكيد على مفهوم الروح الشبابية والقيم والمبادىء والسلوكيات المستهدفة منها، وتشجيع العمل التطوعى بين الشباب.

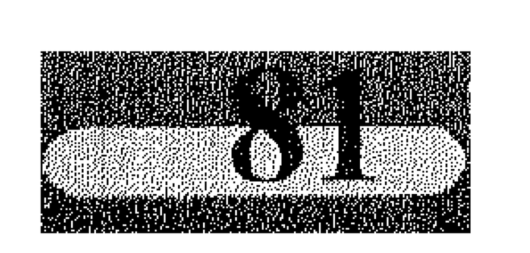
٣- وضع وتنفيذ خطط إعداد وصقل وتنمية الكوادر البشرية العاملة في مجال رعاية النشء والشباب وتدعيم البنية الأساسية للشباب بالدولة بما يخدم الشباب عموما وتحفيز القطاع الخاص والقطاع المدنى والمنظمات الأهلية على الاستثمار فى مجال رعاية الشباب.

٤- اعتماد النظم المتعلقة بالنهوض بالشباب، ووضع البرامج التى من شأنها تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتنفيذ السياسات لتطوير النشاط الشبابى.

٥- إنشاء وإدارة قاعدة بيانات معلوماتية للنشاط الشبابى للمساعدة فى تحقيق أهدافه.

٦- وضع السياسات المنظمة للعلاقات بين الجهات والهيئات المعنية بالنشاط الشبابى لتحقيق التعاون الأمثل بينها.

٧- اقتراح التشريعات ووضع اللوائح والآليات اللازمة لتحديد العلاقات والواجبات والمسئوليات وتنظيم كافة الأنشطة المتعلقة بالشباب، ورقابتها والعمل على ووضع الأطر



القانونية والمؤسسية اللازمة للانتقال إلى الاستقلال المالى والإدارى فيها بما يكفل مسايرة حركة التطور فى المجال الشبابى على المستوى العالمى.

(المادة الرابعة)

يشكل المجلس القومى للشباب من رئيس متفرغ وأربعة عشر عضوا من الشخصيات العامة ذوى الخبرات الإدارية والمشاركين والمهتمين بالنشء والشباب وذوى الخبرات العامة ومنظمات الأعمال.

ويصدر بتعيين رئيس المجلس ومعاملته المالية قرار من رئيس الجمهورية كما يصدر بتعيين أعضاء المجلس وتحديد معاملتهم المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء.

وتكون مدة العضوية بالمجلس أربع سنوات قابلة للتجديد.

(المادة الخامسة)

يعقد المجلس اجتماعا شهريا على الأقل، كما يجوز دعوته للانعقاد فى غير ذلك بناء على طلب من رئيسه أو ستة من أعضاءه على الأقل، ويكون انعقاده صحيحا بحضور أغلبية أعضاءه وتصدر قرارات المجلس بأغلبية أصوات الحاضرين، فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذى منه الرئيس.

(المادة السادسة)

يضع المجلس خطة عمل مدتها أربع سنوات تعتمد من رئيس مجلس الوزراء ويتم عمل تقويم سنوى للبرامج والمشروعات المتعلقة بتحقيق أهداف المجلس، والمتابعة المستمرة بما يتوافق مع السياسات والأهداف التى يضعها فى هذا الشأن.

وللمجلس تشكيل لجانا فنية من الخبراء المختصين من بين أعضاء المجلس وغيرهم فى المجالات المختلفة.

(المادة السابعة)

يكون للمجلس القومى للشباب مدير تنفيذى متفرغ يصدر بتعيينه قرار من رئيس مجلس الوزراء لمدة عامين قابلة للتجديد، ويتولى الإشراف على الجهاز التنفيذى وحضور اجتماعات المجلس والمشاركة فى المناقشات دون أن يكون له صوت معدود.

ويتولى المدير التنفيذى تنفيذ قرارات المجلس وما يكلفه به المجلس من اختصاصات وإدارة شئون الجهاز التنفيذى للمجلس.

ويمثل المدير التنفيذى المجلس أمام القضاء والغير.

(المادة الثامنة)

يكون للمجلس هيكل تنظيمى يعتمده رئيس المجلس وتعتمد جداول الوظائف والقرارات التنفيذية المترتبة على ذلك بقرار من رئيس المجلس.

(المادة التاسعة)

يكون للمجلس ولرئيسه السلطات والصلاحيات المخولة للوزارة والوزير المختص بالشباب والرياضة فى القوانين واللوائح والقرارات الصادرة فى مجال الأنشطة الشبابية.

(المادة العاشرة)

تتولى الوزارات والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية تنفيذ الخطط والمشروعات والبرامج التى يضعها المجلس فى مجال الشباب وذلك بالتعاون معه ومع الأجهزة المعاونة له.

وعلى الوزارات والهيئات ووحدات الإدارة المحلية أن تزود المجلس والأجهزة المعاونة له بالبيانات والتقارير والبحوث التى تتصل بأعماله والتى تطلب منها، وعليها أيضا تزويد المجلس والأجهزة المذكورة بتقارير دورية بشأن ما اتخذته من إجراءات لتنفيذ سياسة المجلس وخططه وبرامجه الخاصة بالشباب.

(المادة الحادية عشر)

تكون للمجلس القومى للشباب موازنة مالية مستقلة تشتمل على إيراداته ومصروفاته وتبدأ السنة المالية وتنتهى مع بداية ونهاية السنة المالية للدولة.

تتكون موارد المجلس مما يلى:

١ـ الاعتمادات التى تخصصها له الدولة فى الموازنة العامة.

٢ـ مقابل الخدمات التى يقدمها للشركات والجهات والأفراد.

٣ـ نسبة من موارد أنشطة صندوق التمويل الأهلى ويصدر قرار بتحديد تلك النسب من رئيس مجلس الوزراء.

٤ـ التبرعات والهبات والمعونات وأية موارد أخرى يقرر المجلس قبولها.

وينشأ المجلس القومى للشباب حسابا خاصا لحصيلة تلك الموارد فى أحد البنوك الوطنية ويتم ترحيل الفائض من هذا الحساب فى نهاية كل عام مالى للتالى.

(المادة الثانية عشر)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره، ويلغى ما يخالف أحكامه.

حسنى مبارك

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠٠٥
بإنشاء المجلس القومى للرياضة

رئيس الجمهورية

بعد الإطلاع على الدستور،

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣،

وعلى قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة١٩٧٨.

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ولائحته التنفيذية،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٨١ بإنشاء صندوق التمويل الأهلى لرعاية النشء والشباب والرياضة،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٤ فى شأن هيئة المنشآت الرياضية بمدينة نصر،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٧٩ بإنشاء المجلس الأعلى للشباب والرياضة،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن المركز الرياضى لتدريب الفرق الرياضية القومية المصرية،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٩٩ فى شأن تنظيم وزارة الشباب،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن المراكز المتخصصة للطب الرياضى،

قرر

(المادة الأولى)

ينشأ مجلس يسمى «المجلس القومى للرياضة» ويتبع رئيس مجلس الوزراء تكون له شخصية اعتبارية عامة مستقلة ويكون مقره مدينة القاهرة الكبرى ويجوز أن ينشأ له فروعا أو مكاتب بالمحافظات.

(المادة الثانية)

يهدف المجلس إلى الإرتقاء بكافة مقومات النشاط الرياضى وتعظيم دور الرياضة لكافة المرحل السنية عن طريق تفعيل السياسة العامة للدولة فى هذا المجال ووضع الخطط الكفيلة بتحقيق أهدافه.

(المادة الثالثة)

يختص المجلس فى سبيل تحقيق أغراضه بما يأتى:

١ ـ توسيع فرص وقاعدة الممارسة الجماعية للرياضة المقننة بين جميع فئات المجتمع المصرى للجنسين.

٢ ـ وضع نظام وخطة لتنظيم الرياضات التنافسية ، بما يكفل تشجيعها والتحفيز على ممارستها ووضع البرامج التى من شأنها إقامة المسابقات الرياضية.

٣ـ وضع وتنفيذ خطة للإعداد لقطاع متخصص بالبطولات الرياضية وصناعة الأبطال وحشد كافة الإمكانيات البشرية والمادية لذلك بما يضمن التمثيل المشرف فى البطولات والمحافل الدولية.

٤ ـ نشر الثقافة الرياضية والتأكيد على مفهوم الروح الرياضية والقيم والمبادىء والسلوكيات المستهدفة منها، وحماية العمل التطوعى والهواة من الرياضيين وتشجيع الاحتراف الرياضى.

٥ـ وضع وتنفيذ خطط إعداد وصقل وتنمية الكوادر البشرية العاملة فى مجالات الرياضة وتدعيم البنية الأساسية للرياضة بالدولة بما يخدم الرياضة عموماً وتحفيز القطاع الخاص والقطاع المدني والمنظمات الأهلية على الاستثمار فى مجال الرياضة.

٦ ـ اعتماد النظم المتعلقة بالنهوض بالرياضة، ووضع البرامج التى من شأنها تنمية البحث العلمى وتنفيذ السياسات لتطوير النشاط الرياضى .

٧ ـ إنشاء وإدارة قاعدة بيانات معلوماتية للنشاط الرياضى للمساعدة فى تحقيق أهدافه.

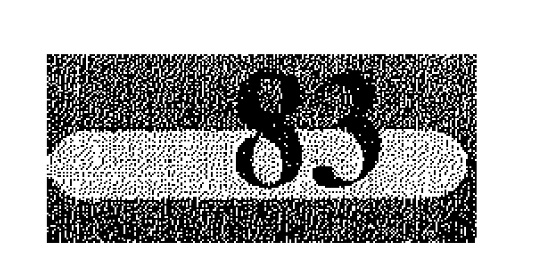
٨ ـ يتولى المجلس القومى للرياضة وضع السياسات المنظمة للعلاقات بين الجهات والهيئات المعنية بالنشاط الرياضى لتحقيق التعاون الأمثل بينها.

٩ ـ اقتراح التشريعات ووضع اللوائح والآليات اللازمة لتحديد العلاقات والواجبات والمسئوليات وتنظيم كافة الأنشطة المتعلقة بالرياضة، ورقابتها والعمل على وضع الأطر القانونية والمؤسسية اللازمة للانتقال إلى الاستقلال المالى والإدارى فيها بما يكفل مسايرة حركة التطور فى المجال الرياضى على المستوى العالمى.

١٠ ـ وضع البرامج التى من شأنها الإرتقاء بالطب الرياضى ومكافحة المنشطات والعقاقير الضارة فى مجالات الرياضة المختلفة.

(المادة الرابعة)

يشكل المجلس القومى للرياضة من رئيس متفرغ أربعة



عشر عضوا من الشخصيات العامة ذوى الخبرات الإدارية والرياضية والمشاركين والمهتمين بفعاليات المجتمع الرياضى المدنى وذوى الخبرات العامة ومنظمات الأعمال والأبطال الرياضيين ويصدر بتعيين رئيس المجلس ومعاملته المالية قرار من رئيس الجمهورية، كما يصدر بتعيين أعضاء المجلس وتحديد معاملتهم المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء.

وتكون مدة العضوية بالمجلس أربع سنوات قابلة للتجديد.

(المادة الخامسة)

يعقد المجلس اجتماعاً شهرياً على الأقل، كما يجوز دعوته للانعقاد فى ذلك بناء على طلب من رئيسه أوسته من أعضائه على الأقل، ويكون انعقاده صحيحا بحضور أغلبية أعضائه وتصدر قرارات المجلس بأغلبية أصوات الحاضرين فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذى منه الرئيس.

(المادة السادسة)

يضع المجلس خطة عمل مدتها أربع سنوات تعتمد من رئيس مجلس الوزراء مع عمل تقويم سنوى للبرامج والمشروعات المتعلقة بتحقيق أهداف المجلس، والمتابعة المستمرة مع الجهات التى تتبع المجلس بمايتوافق مع السياسات والأهداف التى يضعها فى هذا الشأن.

وللمجلس تشكيل لجانا فنية من الخبراء المختصين من بين أعضاء المجلس وغيرهم فى المجالات المختلفة.

(المادة السابعة)

يكون للمجلس القومى للرياضة مدير تنفيذى متفرغ يصدر بتعيينه قرار من رئيس مجلس الوزراء لمدة عامين قابلة للتجديد، ويتولى الإشراف على الجهاز التنفيذى وحضور اجتماعات المجلس والمشاركة فى المناقشات دون أن يكون له صوت معدود.

ويتولى المدير التنفيذى تنفيذ قرارات المجلس ومايكلفه به المجلس من اختصاصات وإدارة شئون الجهاز التنفيذى للمجلس.

ويمثل المدير التنفيذى المجلس أمام القضاء والغير.

(المادة الثامنة)

يتبع المجلس الجهات الآتية:

- المركز الرياضى الأوليمبى لتدريب الفرق الرياضية.
- هيئة ستاد القاهرة.
- المراكز المتخصصة للطب الرياضى.

(المادة التاسعة)

يصدر المجلس لائحة إدارة الموارد البشرية واللائحة المالية والإدارية وقواعد تنظيم العمل به بعد أعتمادها من رئيسه ويجوز لرئيس المجلس الاستعانة بخبراء وكوادر خارجية.

(المادة العاشرة)

يكون للمجلس ولرئيسه السلطات والصلاحيات المخولة للوزارة والوزير المختص بالشباب فى القوانين واللوائح والقرارات الصادرة فى مجال الأنشطة الرياضية.

(المادة الحادية عشر)

تتولى الوزارات والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية تنفيذ الخطط والمشروعات والبرامج التى يضعها المجلس فى مجال الرياضة وذلك بالتعاون معه ومع الأجهزة المعاونة له.

وعلى الوزارات والهيئات ووحدات الإدارة المحلية أن تزود المجلس والأجهزة المعاونة له بالبيانات والتقارير والبحوث التى تتصل بأعماله والتى تطلب منها، وعليها أيضا تزويد المجلس والاجهزة المذكورة بتقارير دورية بشأن ما اتخذته من إجراءات لتنفيذ سياسة المجلس وخططه وبرامجه الخاصة بالرياضة.

(المادة الثانية عشر)

يتبع المجلس القومى للرياضة إدارات وأقسام قطاع الرياضة بوزارة الشباب وينقل إليه العاملون به مع احتفاظهم بأوضاعهم الوظيفية.

(المادة الثالثة عشر)

يكون للمجلس هيكل تنظيمى يعتمده رئيس المجلس، وتعتمد جداول الوظائف والقرارات التنفيذية المترتبة على ذلك بقرار من رئيس المجلس.

(المادة الرابعة عشر)

تكون للمجلس القومى للرياضة موازنة مالية مستقلة تشتمل على إيراداته ومصروفاته وتبدأ السنة المالية وتنتهى مع بداية ونهاية السنة المالية للدولة.

وتتكون موارد المجلس ممايلى:

١ ـ الاعتمادات التى تخصصها له الدولة فى الموازنة العامة.

٢ ـ مقابل الخدمات التى يقدمها للشركات والجهات والافراد.

٣ ـ نسبة من موارد أنشطة صندوق التمويل الأهلى ويصدر قرار بتحديد تلك النسبة من رئيس مجلس الوزراء.

٤ ـ التبرعات والهبات والمعونات وأية موارد أخرى يقرر المجلس قبولها.

وينشىء المجلس القومى للرياضة حسابا خاصا لحصيلة

تلك الموارد فى أحد البنوك الوطنية ويتم ترحيل الفائض من هذا الحساب فى نهاية كل عام مالى للتالى.

(المادة الخامسة عشر)

يلغى المجلس الأعلى للشباب والرياضة الصادر بشأنه قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٧٩.

(المادة السادسة عشر)

تنقل تبعية صندوق التمويل الأهلى لرعاية النشء والشباب والرياضة الصادر بشأنه القانون رقم ٥ لسنة ١٩٨١ إلى رئيس مجلس الوزراء، ويكون الوزير المختص بشئونه.

(المادة السابعة عشر)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره، ويلغى مايخالف أحكامه.

حسنى مبارك

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣، وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ ١٩٧٨،

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩، وعلى القانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٣ لسنة ٢٠٠٤ بتحديد اختصاصات وزير الدولة للتنمية الإدارية،

وبناء على ماعرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية.

قرر

(المادة الأولى)

يسرى حكم المادة (٧٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على العاملين المعنيين على درجات وظائف دائمة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة الخاضعين لأحكام هذا القانون سواء كانوا ذكورا أو إناثا بمختلف المستويات الوظيفية فيما عدا وظائف الإدارة العليا القيادية، فإذا رغب شاغل الوظيفة القيادية فى العمل جزء من الوقت ينقل إلى وظيفة أخرى غير قيادية من ذات مستوى درجة وظيفته.

(المادة الثانية)

يكون الترخيص بالعمل جزءا من الوقت على أساس مايبديه العامل بطلبه وفقاً لظروفه وبمراعاة تحديد مقدار الوقت المناسب الذى يرغب العمل فيه طبقا للضوابط المنصوص عليها بهذا القرار، وبعد موافقة السلطة المختصة.

(المادة الثالثة)

يتحدد الأجر الشهرى المستحق للعامل المرخص له بالعمل جزءاً من الوقت بما يتناسب مع قدر والعمل المؤدى خلال الشهر الواحد على النحو الآتى:

بالنسبة للوحدات الإدارية التى ينتظم فيها العمل لمدة ٥ أيام أسبوعيا يحصل العامل الذى يعمل يومين على ٦٠٪ من الأجر الذى يعمل ٣ أيام أسبوعيا على ٧٥٪ من الأجر وبالنسبة للوحدات الإدارية التى ينتظم فيها العمل لمدة ٦ أيام يحصل العامل الذى يعمل يومين أسبوعيا على ٥٠٪ من الأجر العامل الذى يعمل ٣ أيام أسبوعيا على ٦٥٪ من الأجر.

ويراعى عند حساب قيمة هذا الجزء من الأجر مقدار المستحقات المقررة للعاملين بموجب أحكام القوانين والقرارات الصادرة بما فى ذلك حساب العلاوات الخاصة المضمومة إلى الأجر الأساسى وكذلك العلاوات غير المضمومة وغيرها من عناصر الأجور الأساسية ويتخذ أجر آخر شهر حصل عليه العامل قبل طلب العمل بنظام جزء من الوقت أساسا عند تحديد الجزء المستحق من الأجر.

(المادة الرابعة)

يحصل العامل بنظام جزء من الوقت بالإضافة إلى الأجر المستحق قانونا على نسبة من الحوافز والمكافآت الجماعية التشجيعية ومقابل الجهود غير العادية بذات النسب المئوية المقرر لاستحقاق الأجر الموضحة بالمادة(٣) من هذا القرار متى توافرت شروط ومناط استحقاقها مع الأخذ فى الأعتبار مايؤديه من العمل، ويسرى ذلك أيضا على البدلات المرتبطة بالوظيفة وتدور وجودا وعدما مع القيام بواجباتها ومسئولياتها فيستحق العامل نسبة منها بحسب الجزء من الوقت المستغرق فى العمل.

(المادة الخامسة)

تتحدد أحقية العامل بنظام جزء من الوقت للأجازات

الاعتيادية والمرضية المقررة على أساس النسبة المئوية من الأجر المستحق فى كل حالة من الحالات المحددة للعمل بنظام جزء من الوقت والواردة بحكم المادة(٣) من هذا القرار.

(المادة السادسة)

يراعى عند تسوية الحقوق التأمينية للعامل بنظام جزء من الوقت أن تتحمل الجهة الإدارية بقيمة حصة الحكومة كاملة، وبالنسبة لحصة العامل فانه يتحملها بالكامل خضما من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة الاشتراك فى النظام التأمينى.

(المادة السابعة)

يجوز للعامل المرخص له بالعمل جزءاً من الوقت مقابل نسبة من الأجر العودة إلى نظام العمل كل الوقت على طلب يقدمه للسلطة المختصة.

(المادة الثامنة)

يضع وزير الدولة للتنمية الإدارية الضوابط والمعايير اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من تاريخ نشره.

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ أحمد نظيف

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٦ شعبان سنة ١٤٢٦ هـ

الموافق ٢٠ سبتمبر سنة ٢٠٠٥ م

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط ومعايير تنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء رقمم ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥ بالقواعد التنفيذية لنظام العمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر

وزير الدولة للتنمية الإدارية:

بعد الإطلاع على الدستور،،

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ٦٣،

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ٧٢ ولائحته التنفيذية، وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ٧٨،

وعلى قانون نظام الردارة المحلية الصادر ابلقانون رقم ٤٣ لسنة ٧٩،

وعلى القانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وعلى قرار رئيس الجمهورية وقم ٣٢٣ لسنة ٢٠٠٤ بتحديد اختصاصات وزير الدولة للتنمية الإدارية.،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن العمل جزء من الوقت .

قرر مادة(١)

يستفيد من أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥ العاملون المدنيون شاغلى درجات وصاحب الكادر العام بالوزرات العامة والأقتصادية والخدمية ووحدات الإدارة المحلية والأجهزة ذات الموازنات المستقلة وكافة العاملين بالوحدات الإدارية المطبق بشأنهم أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أياً كانت درجات ومستويات ووظائفهم.

ويجوز الاسترشاد بهذا النظام والعمل به اختياريا على الخاضعين لأحكام الكادرات واللوائح الخاصة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة، وكذلك بالنسبة للعاملين بنظام التعاقد المؤقت القابل للتجديد.

مادة(٢)

يجوز لشاغل الوظيفة القيادية طلب العمل بنظام جزء من الوقت وتراعى السلطة المختصة بالتعيين عند الاستجابة لطلبه إصدار قرارها بالترخيص له بذلك مع نقله إلى وظيفة غير قياديه من ذات مستوى درجة وظيفته دون حاجة إلى العرض على اللجنة الدائمة للقيادات ، ويتعين ضرورة الالتزام فى تلك الحال بأن يكون النقل من وظيفة رئيس قطاع ومايعادلها إلى وظيفة مستشار(أ) بالدرجة الممتازة ، ومن وظيفة رئيس إدارة مركزية ومايعادلها إلى مستشار (ب) بالدرجة الممتازة، ومن وظيفة رئيس إدارة مركزية ومايعادلها إلى مستشار(ب) بالدرجة العالية، ومن وظيفة مدير عام إدارة عامة إلى كبير أخصائيين/ باحثين بدرجة مدير عام.

وبالنسبة لشاغلى وظائف مستشار أ، مستشار ب، كبير أخصائيين/ باحثين، كبير كتاب، كبير فنيين الراغبين فى العمل

بنظام جزء من الوقت فلايتطلب ذلك النقل إلى وظائف أخرى.

مادة(٣)

لايجوز ربط الموافقة على الترخيص للعمل بنظام جزء من الوقت بمبررات محددة أو ضوابط وقواعد وأسباب معينة بالتحديد أو بأية موانع يكون من شأنها تقييد هذا الترخيص وتضييق نطاق أعماله، ويتعين التيسير والتخفيف على العاملين الراغبين فى الاستفادة من هذا النظام قدر الاستطاعة.

وللسلطة المختصة حق إعادة توزيع العمالة والقوى الوظيفية فيما بين الأنشطة المختلفة وكذلك إعادة تنظيم دورات العمل وتحديد وتنسيق الأدوار لسد العجز - إن وجد - والعمل على تحقيق أقصى استفادة ممكنة من العناصر البشرية الموجودة فى مواقع العمل حتى لايحدث أى خلل فى انتظام سير دولار العمل بالوحدة.

مادة(٤)

بناء على رغبة السلطة المختصة وتقدمها بطلب لذلك فإن وزارة الدولة للتنمية الإدارية على استعداد لتقديم كافة أوجه المعاونة الإدارية والتنظيمية والوظيفية المطلوبة للوحدة لضبط حركة الأداء، ولتنظيم توزيع أعباء العمل بما فى ذلك من تقديم التسهيلات اللازمة وتوفير الإمكانيات المطلوبة لتدريب، وإعادة التأهل العنصر البشرى، ولإدخال جوانب التعديلات الضرورية على دورات العمل بالوحدة، بما يحقق التوازن المطلوب لتفيذ الخطط والبرامج دون إحداث تأثير على انجاز الأهداف المحددة نتيجة العمل بنظام جزء من الوقت.

مادة(٥)

يجوز عند العمل بنظام جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر تنفيذ ماتضمنته المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥ بحيث تكون أيام العمل محسوبة على أساس الأسبوع أو الشهر ، أو السنة وبناء على رغبة العامل ووفقا للبدائل الواردة بالملحق رقم (أ/ب).

مادة(٦)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت للحوافز والمكافآت الجماعية والتشجيعية ومقابل الجهود غير العادية بذات النسبة المئوية المقررة لاستحقاق الأجر بحسب كل حالة من حالات وبدائل أوقات العمل مع ضرورة توافر شروط وضوابط الاستحقاق لكل نوعية من هذه النوعيات من عناصر الأجور على أن تعدل القواعد المنظمة للاستحقاق بما يتناسب مع نظام العمل جزء من الوقت.

مادة(٧)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت صرف البدل المرتبط بظروف وطبيعة عمل الوظيفة إذا توافرت شروط الاستحقاق، ويراعى أن يكون صرف البدل بحسب الجزء من الوقت المستغرق فى العمل ووفقا للنسب المقررة والموضحة بالجدول بالملحق(أ/ب)

مادة(٨)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت الإجازة العارضة بأجر المحددة بحكم المادة(٦٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ولمدة ٧ أيام فى السنة وذلك كاملة دون تخفيض.

ويراعى أن يكون استحقاق العامل للأجازات الاعتيادية والمرضية المنصوص عليها بالمادتين ٦٥، ٦٦ من قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أساس النسبة المئوية من الأجر المستحق فى كل حالة من الحالات المحددة للعمل بنظام جزء من الوقت كما هو موضح بالملحق رقم (٢).

مادة(٩)

يستحق العامل بنظام جزء من الوقت للأجازات الخاصة بأجر المقررة وفقا لأحكام القانون، بمراعاة حساب الأجر الكامل على أساس قيمة النسبة المئوية للأجر المستحق للعامل فى كل حالة من الحالات المحددة للعمل بنظام جزء من الوقت وطبقا للخيارات والبدائل المطروحة والموضحة بالملحق رقم (٢) وهذه الأجازات هى:

١- الإجازة المقررة لأداء فريضة الحج ولمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية

٢ - العاملة الحق فى أجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

٣ - للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى يحددها.

مادة (١٠)

لايجوز حرمان العامل جزء من الوقت من التمتع بالمميزات التى كفلها القانون بالنسبة للترقيات واستحقاق العلاوات الدورية والتشجيعية، وكذلك نظم الرعاية الصحية والطبية والاجتماعية وأية مميزات أخرى تكفلها قوانين شئون التوظيف، أو أية زيادات فى الأجور الأساسية تتقرر سنويا بموجب قوانين صادرة مادامت قد توافرت شروط وضوابط الاستحقاق، كما يخضع العامل بنظام جزء من الوقت لنظام تقارير قياس كفاية الأداء، وتسرى بشأنه قواعد الجزاءات المقررة بأحكام القانون.

مادة (١١)

للعامل المنتدب أو المعار إعارة داخلية التقدم بطلب العمل بنظام جزء من الوقت إلى السلطة المختصة بالوحدة بالوحدة المنتدب أو المعار إليها وذلك لإعمال شئونها وإبلاغ الجهة الأصلية بالموافقة.

مادة (١٢)

يتعين على السلطة المختصة الرد على العامل المقدم طلب الترخيص له بالعمل بعض الوقت خلال مدة لاتجاوز أسبوعين من تاريخ التقدم بالطلب ولايجوز تأجيل الرد أو تعطيله عن ذلك لأى سبب من الأسباب.

(مادة ١٣)

تتولى وحدة شئون العاملين بكل جهة إدارية إعداد سجل الكترونى يحتوى على قاعدة بيانات كاملة عن العاملين بنظام جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر مع تحديثها أولا بأول وفقا للتغيرات الطارئة وترسل نصف سنويا لوزارة الدولة للتنمية الإدارية.

مادة (١٤)

يجوز للعامل المرخص له بالعمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر العودة إلى نظام العمل لكل الوقت وفقا لاحتياجاته ورغباته التى يبديها وذلك بموجب طلب يتقدم به للسلطة المختصة بهذا الخصوص.

مادة (١٥)

يحظر استخدام الوفورات المالية بموازنة الباب الأول زجور المترتبة على تنفيذ نظام العمل جزء من الوقت فى أية أغراض أخرى وتجنب هذه التكاليف وتؤول إلى الموازنة العامة للدولة.

القواعد التى تم على أساسها إعداد جداول الأجور عن تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥:

١ - بداية مربوط الدرجة وفقا للجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.

٢ - الأجر الأساسى ويشمل بداية مربوط الدرجة والعلاوات الخاصة المضمومة ونسبتها ١٨٠٪

٣ - أحتسب الأجر الشهرى المستحق للعامل المرخص له بالعمل جزءا من الوقت(أساسى ومتغير) وفقا للنسب المحددة بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه وعلى النحو التالى:

نظام العمل	عدد أيام العمل المرخصة للعامل (أسبوعى)	الأجر المستحق
وحدات ينتظم العمل فيها ٥ أيام أسبوعيا	يومان	٦٠٪ من الأجر
	٣ أيام	٧٥٪ من الأجر
وحدات ينتظم العمل فيها ٦ أيام أسبوعيا	يومان	٥٠٪ من الأجر
	٣ أيام	٦٥٪ من الأجر

٤- تم حسابات حصة الحكومة وحصة العامل فى التأمينات والمعاشات وفقا للأجر الأساسى والمتغير للعامل كاملا بحيث تتحمل الموازنة العامة للدولة حصة الحكومة ويتحمل العامل حصته كاملة.

٥- تم حساب الحوافز بنسبة ٢٥ ٪ من الأساسى والتى تمثل الحد الأدنى من الحوافز التى تصرف للعاملين المدنيين بالدولة كمثال يمكن تطبيقه على الجهات التى تطبق نظم إثابة مختلفة.

٦- يراعى حساب الدمغات والضرائب المستحقة.

٧- يراعى أن هذه الجداول هى نماذج وفى حالة وجود أية عناصر للأجور خلاف ما ذكر بالجداول من أجور متغيرة كالجهود غير العادية والكافآت التشجيعية والبدلات وخلافة تعامل بذات الأسلوب.

أولا : الجهات التى تعمل ٥ أيام أسبوعيا:

بدائل أوقات العمل	الخيـــارات المطـــروحـــة			الأجـــر
	الأســـبوع	أو الشـــهر	أو الســـنه	
الحالة الأولى	٢ يوم أسبوعيا	٩ أيام فى الشهر مجمعة أو موزعة	١٠٤ يوم سنويا بعد ادنى ٩ ايام فى الشهر	٦٠٪
الحالة الثانية	٣ يوم أسبوعيا	١٣ أيام فى الشهر مجمعة أو موزعة	١٥٦ يوم سنويا بعد ادنى ١٣ يوم فى الشهر	٧٥٪

ثانيا : الجهات التى تعمل ٦ أيام أسبوعيا:

بدائل أوقات العمل	الخيـــارات المطـــروحـــة			الأجـــر
	الأســـبوع	أو الشـــهر	أو الســـنه	
الحالة الأولى	٢ يوم أسبوعيا	٩ أيام فى الشهر مجمعة أو موزعة	١٠٤ يوم سنويا بعد ادنى ٩ ايام فى الشهر	٥٠٪
الحالة الثانية	٣ يوم أسبوعيا	١٣ أيام فى الشهر مجمعة أو موزعة	١٥٦ يوم سنويا بعد ادنى ١٣ يوم فى الشهر	٦٥٪

ثالثا : البدلات المستحقة:

بدائل أوقات العمل	قيمة البدل المستحق	
	الحالة الأولى ٢ يوم أسبوعيا	الحالة الثانية ٣ أيام أسبوعيا
جهات تعمل ٥ أيام أسبوعيا	٤٠٪ من قيمة البدل	٦٠٪ من قيمة البدل
جهات تعمل ٦ أيام أسبوعيا	ثلث قيمة البدل	نصف قيمة البدل.

أولا: جهات تعمل ٥ أيام أسبوعيا

الأجازات الاعتيادية		الأجازات المرضية (كل ثلاث سنوات)	
العمل يومين بعد مضى ٦ أشهر	العمل ٣ أيام أسبوعيا	العمل يومين أسبوعيا	العمل ٣ أيام أسبوعيا
٩ أيام بعد مضى ٦ أشهر	١١ يوم بعد مضى ٦ أشهر	٥٤ يوم باجر كامل	٦٨ يوم باجر كامل
١٣ يوم لمن أمضى سنة كاملة فى الخدمة	١٦ يوم لمن أمضى سنة كاملة	١٠٨ يوم باجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى	١٣٥ يوم باجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى
١٨ يوم لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة	٢٣ يوم لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة	١٠٨ يوم باجر يعادل ٥٠٪ من الأجر الأساسى	١٣٥ يوم باجر يعادل ٥٠٪ من الأجر الأساسى
٢٧ يوم لمن تجاوز سن الخمسين	٣٤يوم لمن تجاوز سن الخمسين.	١٠٨ يوم بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى لمن تجاوز سن الخمسين	١٣٥ يوم بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى لمن تجاوز سن الخمسين

ثانيا: جهات تعمل ٦ أيام أسبوعيا

الأجازات الاعتيادية		الأجازات المرضية (كل ثلاث سنوات)	
العمل يومين بعد مضى ٦ أشهر	العمل ٣ أيام أسبوعيا	العمل يومين أسبوعيا	العمل ٣ أيام أسبوعيا
٨ أيام بعد مضى ٦ أشهر	١٠ أيام بعد مضى ٦ أشهر	١,٥ شهر باجر كامل	٥٩ يوم باجر كامل
١١ يوم لمن أمضى سنة كاملة فى الخدمة	١٤ يوم لمن أمضى سنة كاملة فى الخدمة	٣ شهور باجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى	٤ شهور باجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى
١٥ يوم لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة	٢٠يوم لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة	٣ شهور باجر يعادل ٥٠٪ من الأجر الأساسى	٤ شهور باجر يعادل ٥٠٪ من الأجر الأساسى
٢٣ يوم لمن تجاوز سن الخمسين	٢٩ يوم لمن تجاوز سن الخمسين	٣شهور بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى لمن تجاوز سن الخمسين	٤شهور بأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر الأساسى لمن تجاوز سن الخمسين.

صافي أجور العاملين بالدرجات المالية المختلفة من بداية مربوط الدرجة
وفقا للقاعدة الأولى (العمل يومين في الوحدات الإدارية التي تعمل خمسة أيام اسبوعيا مقابل ٦٠% من الأجر)

الدرجة المالية	الاستحقاقات: ٦٠٪ من الأجر الأساسي	حصة الحكومة (الأجر الأساسي): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ح الحكومة في المكافأة ٢٪	ت المرض ٣٪	العلاوة الاجتماعية	العلاوة الاجتماعية الإضافية	منحة عيد العمال	علاوة خاصة غير مضمومة بنسبة ٦٠٪	حافز الإثابة بنسبة ٢٥٪	حصة الحكومة (أجر متغير): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ت المرض ٣٪	جملة الاستحقاق	الاستقطاعات: حصة الحكومة (الأجر الأساسي): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ح الحكومة في المكافأة ٢٪	ت المرض ٣٪	حصة الحكومة (أجر متغير): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ت المرض ٣٪	حصة العامل (أجر أساسي): ت شيخوخة ١٠٪	ت العامل في المكافأة ٣٪	ت المرض ١٪	حصة العامل (أجر متغير): ت شيخوخة ١٠٪	ت المرض ١٪	جملة الاستقطاعات	الصافي
الممتازة مستشار "أ"	٣٦٤,٣٩	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٤	٣	٦	٧٨,٠٨	٩١,١٠	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٧٢٨,٥٩	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٦٠,٧٣	١٨,٢٢	٦,٠٧	٢٩,٢٠	٢,٩٢	٣٠٠,١٥	٤٢٨,٤٤
العالية مستشار "ب"	٢٣٥,٢	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٤	٣	٦	٥١,٦٠	٥٨,٨٠	٢٩,٤٠	١,٩٦	٥,٨٢	٤٧٢,٧٨	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٢٩,٤٠	١,٩٦	٥,٨٢	٣٩,٢٠	١١,٧٦	٣,٩٢	١٩,٦٠	١,٩٦	١٩١,٥٠	٢٨١,٢٨
مدير عام "بير بمختلف المجموعات"	٢١٠	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٤	٣	٦	٤٨,٠٠	٥٢,٥٠	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	٤٢٩,٧٤	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	٣٥,٠٠	١٠,٥٠	٣,٥٠	١٧,٧٥	١,٧٨	١٧٥,٧٤	٢٥٣,٦٨
الأولى	١٥٩,٦	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٤	٣	٦	٣٠,٨٠	٣٢,٩٠	٢١,٦٨	١,٤٥	٤,٣٤	٣٣٥,٦٦	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٢١,٦٨	١,٤٥	٤,٣٤	٢٦,٦٠	٧,٩٨	٢,٦٦	١٤,٤٥	١,٤٥	١٣٦,٤٩	١٩٩,١٧
الثانية	١١٧,٦	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	٤	٣	٦	٢٤,٨٠	٢٩,٤٠	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	٢٥٧,١٩	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	١٩,٦٠	٥,٨٨	١,٩٦	١١,٧٠	١,١٧	١٠٣,٧٠	١٥٣,٤٩
الثالثة	٨٠,٦٤	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	٤	٣	٦	٢٩,٥٤	٢٠,١٢	١٣,٤٢	٠,٩٣	٢,٧٨	١٨٨,١٨	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	١٣,٤٢	٠,٩٣	٢,٧٨	١٣,٤٤	٤,٠٣	١,٣٤	٩,٢٨	٠,٩٣	٧٤,٨٨	١١٣,٣٠
الرابعة	٦٣,٨٤	١٥,٩٦	١,٠٦	٢,١٣	٣,١٩	٤	٣	٦	٢٧,١٢	١٩,٩٥	١١,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٥	١٤٦,٨١	١٥,٩٦	١,٠٦	٢,١٣	٣,١٩	١١,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٥	١٠,٦٤	٣,١٩	١,٠٦	٨,٦٨	٠,٨٢	٦١,٧٨	٨٥,٠٣
الخامسة	٦٠,٤٨	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	٤	٣	٦	٢٦,٦٥	١٥,١٢	١١,٤٥	٠,٨٠	٢,٣١	١٣٠,٥٣	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	١١,٤٥	٠,٨٠	٢,٣١	١٠,٠٨	٣,٠٢	١,٠١	٧,٩٣	٠,٨٠	٥٤,١٦	٧٦,٣٧
السادسة	٥٨,٨	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	٤	٣	٦	٣٥,٤٠	١١,٧٠	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	١٤٧,٤٥	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	٩,٨٠	٢,٩٤	٠,٩٨	٧,٨٥	٠,٧٩	٥٧,٨٥	٨٩,٥٩

صافي أجور العاملين بالدرجات المالية المختلفة من بداية مربوط الدرجة
وفقا للقاعدة الثانية (العمل ثلاثة أيام في الوحدات الإدارية التي تعمل خمسة أيام اسبوعيا مقابل ٧٥% من الأجر)

الدرجة المالية	الاستحقاقات: من الأجر الأساسي	حصة الحكومة (الأجر الأساسي): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ح الحكومة في المكافأة ٢٪	ت المرض ٣٪	العلاوة الاجتماعية	العلاوة الاجتماعية الإضافية	منحة عيد العمال	علاوة خاصة غير مضمومة بنسبة ٦٠٪	حافز الإثابة بنسبة ٢٥٪	حصة الحكومة (أجر متغير): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ت المرض ٣٪	جملة الاستحقاق	الاستقطاعات: حصة الحكومة (الأجر الأساسي): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ح الحكومة في المكافأة ٢٪	ت المرض ٣٪	حصة الحكومة (أجر متغير): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ت المرض ٣٪	حصة العامل (أجر أساسي): ت شيخوخة ١٠٪	ت العامل في المكافأة ٣٪	ت المرض ١٪	حصة العامل (أجر متغير): ت شيخوخة ١٠٪	ت المرض ١٪	جملة الاستقطاعات	الصافي
الممتازة مستشار "أ"	٤٥٥,٤٩	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٥	٣	٨	٩٧,٦١	١١٣,٨٧	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٨٦٤,٦٨	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٦٠,٧٢	١٨,٢٢	٦,٠٧	٢٩,٢٠	٢,٩٢	٣٠٠,١٥	٥٦٤,٥٣
العالية مستشار "ب"	٢٩٤	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٥	٣	٨	٦٤,٥٠	٧٣,٥٠	٢٩,٤٠	١,٩٦	٥,٨٢	٥٢١,١٨	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٢٩,٤٠	١,٩٦	٥,٨٢	٣٩,٢٠	١١,٧٦	٣,٩٢	١٩,٦٠	١,٩٦	١٩١,٤٠	٣٣٠,٧٨
مدير عام "بير بمختلف المجموعات"	٢٦٢,٥	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٥	٣	٨	٦٠,٠٠	٦٥,٦٣	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	٥١٠,٣٥	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	٣٥,٠٠	١٠,٥٠	٣,٥٠	١٧,٧٥	١,٧٨	١٧٤,٧٥	٣٣٤,٦٠
الأولى	١٩٩,٥	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٥	–	٨	٥١,٠٠	٤٤,٨٨	٢١,٦٨	١,٤٥	٤,٣٤	٣٩٨,٦٩	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٢١,٦٨	١,٤٥	٤,٣٤	٢٦,٦٠	٧,٩٨	٢,٦٦	١٤,٤٥	١,٤٥	١٣٦,٤٩	٢٦٢,٢٠
الثانية	١٤٧	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	٥	–	٨	٤٣,٥٠	٣٦,٧٥	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	٣٠٥,٤٤	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	١٩,٦٠	٥,٨٨	١,٩٦	١١,٧٠	١,١٧	١٠٣,٧٠	٢٠١,٤٤
الثالثة	١٠٠,٨	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	٥	٣	٨	٣٦,٥٠	٢٥,٢٠	١٣,٤٢	٠,٩٣	٢,٧٨	٢٢٣,٧١	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	١٣,٤٢	٠,٩٣	٢,٧٨	١٣,٤٤	٤,٠٣	١,٣٤	٩,١٨	٠,٩٣	٧٤,٨٨	١٤٨,٨٨
الرابعة	٧٩,٨	١٥,٩٦	١,٠٦	٢,١٣	٣,١٩	٥	٣	٨	٣٣,١٠	١٩,٩٥	١١,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٥	١٨٦,٥٤	١٥,٩٦	١,٠٦	٢,١٣	٣,١٩	١١,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٥	١٠,٦٤	٣,١٩	١,٠٦	٨,١٨	٠,٨٢	٦١,٧٨	١٢٤,٧٦
الخامسة	٧٥,٦	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	٥	٣	٨	٢٣,٣٠	١٨,٩٠	١١,٤٥	٠,٨٠	٢,٣١	١٧٥,٠٤	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	١١,٤٥	٠,٨٠	٢,٣١	١٠,٠٨	٣,٠٢	١,٠١	٧,٩٦	٠,٨٠	٥٩,١٦	١١٥,٨٨
السادسة	٧٣,٥	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	٥	٣	٨	٣٣,٠٠	١٨,٣٨	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	١٧٥,٣٧	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	٩,٨٠	٢,٩٤	٠,٩٨	٧,٨٥	٠,٧٩	٥٧,٨٥	١١٧,٥٢

صافي أجور العاملين بالدرجات المالية المختلفة من بداية مربوط الدرجة
وفقا للقاعدة الثالثة (العمل يومين في الوحدات الإدارية التي تعمل ستة أيام اسبوعيا مقابل ٥٠% من الأجر)

الدرجة المالية	الاستحقاقات: ٥٠٪ من الأجر الأساسي	حصة الحكومة (الأجر الأساسي): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ح الحكومة في المكافأة ٢٪	ت المرض ٣٪	العلاوة الاجتماعية	العلاوة الاجتماعية الإضافية	منحة عيد العمال	علاوة خاصة غير مضمومة بنسبة ٦٠٪	حافز الإثابة بنسبة ٢٥٪	حصة الحكومة (أجر متغير): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ت المرض ٣٪	جملة الاستحقاق	الاستقطاعات: حصة الحكومة (الأجر الأساسي): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ح الحكومة في المكافأة ٢٪	ت المرض ٣٪	حصة الحكومة (أجر متغير): ت شيخوخة ١٥٪	ت إصابة عمل ١٪	ت المرض ٣٪	حصة العامل (أجر أساسي): ت شيخوخة ١٠٪	ت العامل في المكافأة ٣٪	ت المرض ١٪	حصة العامل (أجر متغير): ت شيخوخة ١٠٪	ت المرض ١٪	جملة الاستقطاعات	الصافي
الممتازة مستشار "أ"	٣٠٣,٦٦	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٣	٢	٥	٦٥,٠٧	٧٥,٩٢	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٦٣٧,٦٦	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٦٠,٧٢	١٨,٢٢	٦,٠٧	٢٩,٢٠	٢,٩٢	٣٠٠,١٥	٣٣٧,٥٠
العالية مستشار "ب"	١٩٦	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٣	٢	٥	٤٣,٠٠	٤٩,٠٠	٢٩,٤٠	١,٩٦	٥,٨٢	٤١٧,١٨	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٢٩,٤٠	١,٩٦	٥,٨٢	٣٩,٢٠	١١,٧٦	[illegible]	[illegible]	١,٩٠	١٩٥,٤٠	٢٢١,٧٨
مدير عام "بير بمختلف المجموعات"	١٧٥	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٣	٢	٥	٤٠,٠٠	٤٣,٧٥	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	٣٧٥,٩٨	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	[illegible]	[illegible]	٣,٥٠	١٧,٧٥	١,٧٨	١٧٥,٧٥	٢٠٠,٢٣
الأولى	١٣٣	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٣	٢	٥	٣٣,٠٠	٣٣,٢٥	٢١,٦٨	١,٤٥	٤,٣٤	٢٩٣,٥٧	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٢١,٦٨	١,٤٥	٤,٣٤	٢٦,٦٠	٧,٩٨	٢,٦٦	١٤,٤٥	١,٤٥	١٣٦,٤٥	١٥٧,١٢
الثانية	٩٨	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	٣	٢	٥	٢٩,٠٠	٢٤,٥٠	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	٢٢٤,٨٤	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	١٩,٦٠	٥,٨٨	١,٩٦	١١,٧٠	١,١٧	١٠٣,٧٠	١٢١,١٤
الثالثة	٦٧,٢	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	٣	٢	٥	٢٢,٥٠	١٦,٨٠	١٣,٤٢	٠,٩٣	٢,٧٨	١٦٤,٣٦	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	١٣,٤٢	٠,٩٣	٢,٧٨	١٣,٤٤	٤,٠٣	١,٣٤	٩,١٨	٠,٩٣	٧٤,٨٨	٨٩,٤٨
الرابعة	٥٣,٢	١٥,٩٦	١,٠٦	٢,١٣	٣,١٩	٣	٢	٥	٢٢,٦٠	١٣,٣٠	١١,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٥	١٣٦,٩٩	١٥,٩٦	١,٠٦	٢,١٣	٣,١٩	١١,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٥	١٠,٦٤	٣,١٩	١,٠٦	٨,١٨	٠,٨٢	٦١,٧٨	٧٥,٢١
الخامسة	٥٠,٤	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	٣	٢	٥	٢٢,٢٠	١٢,٦٠	١١,٤٥	٠,٨٠	٢,٣١	١٣١,٤٩	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	١١,٤٥	٠,٨٠	٢,٣١	١٠,٠٨	٣,٠٢	١,٠١	٧,٩٦	٠,٨٠	٥٩,١٦	٧٢,٣٣

صافي أجور العاملين بالدرجات المالية المختلفة من بداية مربوط الدرجة
وفقا للقاعدة الرابعة (العمل ثلاثة أيام في الوحدات الإدارية التي تعمل ستة أيام اسبوعيا مقابل ٦٥% من الأجر)

الدرجة المالية	من الأجر الأساسي	الاستحقاقات: حصة الحكومة (الأجر الأساسي) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.ب الحكومة في المكافأة ١%	ت.المرض ٣%	العلاوة الاجتماعية	العلاوة الاجتماعية الإضافية	منحة عيد العمال	علاوة خاصة غير مضمومة بنسبة ١٠%	حافز الإثابة بنسبة ٢٥%	حصة الحكومة (أجر متغير) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.المرض ٢%	جملة المستحق	الاستقطاعات: حصة الحكومة (الأجر الأساسي) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.ب الحكومة في المكافأة ٢%	ت.المرض ٣%	حصة الحكومة (أجر متغير) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.المرض ٣%	حصة العامل (أجر أساسي) ت.شيخوخة ١٠%	ت.الإطلاقي المكافأة ٣%	ت.المرض ١%	حصة العامل (أجر متغير) ت.شيخوخة ١٠%	ت.المرض ١%	جملة الاستقطاعات	الصافي
المستشارة مستشار "أ"	٣٩٤,٨	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٤	١٨,٢٢	١	٣	٧	٨٤,٥٩	١٨,٩٩	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٧٧٤,٠٥	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٦٠,٧٢	١٨,٢٢	٦,٠٧	٢٩,٢٠	٢,٩٢	٣٠٠,١٥	٤٧٣,٩٠
العالية مستشار "ب"	٢٥٤,٨	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	١	٣	٧	٤٤,٩٠	١٢,٧٠	٢٩,١٠	١,٩٤	٥,٨٢	٥٠٦,٥٨	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٢٩,١٠	١,٩٤	٥,٨٢	٣٩,٢٠	١١,٧٦	٣,٩٢	١٩,٤٠	١,٩٤	١٩٥,٤٠	٣١١,١٨
مدير عام "ب" بين مختلف المجموعات"	٢٢٧,٥	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	١	٣	٧	٤٢,٠٠	٤٩,٨٨	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	٤٥٦,٩٠	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٢٦,٦٣	١,٧٨	٥,٣٣	٣٥,٠٠	١٠,٥٠	٣,٥٠	١٧,٧٥	١,٧٨	١٧٥,٧٥	٢٨٠,٨٥
الأولى	١٧٧,١	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	١	٣	٧	٤٤,٢٠	١٥,١٣	٢١,٩٨	١,٤٥	٤,٣٤	٣٥٩,٩٤	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٢١,٩٨	١,٤٥	٤,٣٤	٢٦,٦٠	٧,٩٨	٢,٦٦	١٤,٤٥	١,٤٥	١٣٦,٤٥	٢١٠,١٩
الثانية	١٢٧,١	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	١	٣	٧	٢٧,٧٠	٢١,٨٨	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	٢٧٣,٣١	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	١٩,٦٠	٥,٨٨	١,٩٦	١١,٧٠	١,١٧	١٠٢,٧٠	١٩٩,٩١
الثالثة	٨٧,٣٦	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	١	٣	٧	٢١,٩٨	٢١,٨١	١٣,٩٢	٠,٩٣	٢,٧٨	٢٠٠,٠٤	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	١٣,٩٢	٠,٩٣	٢,٧٨	١٣,٤٤	٤,٠٣	١,٣٤	٩,٢٨	٠,٩٣	٧٤,٨٨	١٢٥,١٦
الرابعة	٦٩,١٢	١٥,٩٦	١,٠٩	٢,١٣	٣,١٩	١	٣	٧	١٩,٣٨	١٧,٢٩	١٢,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٤	١٦٦,٧٢	١٥,٩٦	١,٠٩	٢,١٣	٣,١٩	١٢,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٤	١٠,٦٤	٣,١٩	١,٠٩	٨,١٨	٠,٨٢	٦١,٧٨	١٠٤,٩٤
الخامسة	٦٥,٤٢	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	١	٣	٧	٢٨,٨٩	١١,٣٨	١١,٩٤	٠,٨٠	٢,٣٩	١٦٠,٠٥	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	١١,٩٤	٠,٨٠	٢,٣٩	١٠,٠٨	٣,٠٢	١,٠١	٧,٩٦	٠,٨٠	٥٩,١٦	١٠٠,٨٩
السادسة	٦٣,٧	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	١	٣	٧	٢٨,٥٠	١٥,١٣	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	١٤٩,٧٢	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	٩,٨٠	٢,٩٤	٠,٩٨	٧,٨٥	٠,٧٩	٤٩,٨٥	٩٩,٨٧

صافي أجور العاملين بالدرجات المالية المختلفة من بداية مربوط الدرجة
في ٢٠٠٥/٧/١

الدرجة المالية	بداية مربوط الدرجة	علاوة خاصة مضمومة بنسبة ٨٠%	الأجر الأساسي	الاستحقاقات: حصة الحكومة (الأجر الأساسي) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.ب الحكومة في المكافأة ٢%	ت.المرض ٣%	العلاوة الاجتماعية	العلاوة الاجتماعية الإضافية	منحة عيد العمال	علاوة خاصة غير مضمومة بنسبة ١٠%	حافز الإثابة بنسبة ٢٥%	حصة الحكومة (أجر متغير) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.المرض ٣%	جملة المستحق	الاستقطاعات: حصة الحكومة (الأجر الأساسي) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.ب الحكومة في المكافأة ١%	ت.المرض [illegible]	حصة الحكومة (أجر متغير) ت.شيخوخة ١٥%	ت.البطالة عن العمل ١%	ت.المرض ٣%	حصة العامل (أجر أساسي) ت.شيخوخة ١٠%	ت.الإطلاقي المكافأة ٣%	ت.المرض ١%	حصة العامل (أجر متغير) ت.شيخوخة ١٠%	ت.المرض ١%	جملة الاستقطاعات	الصافي
المستشارة مستشار "أ"	٣١٦,٩	٢٩١,٤	٦٠٧,٣	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	١	٤	١٠	١٣٠,١٤	١٥١,٥٢	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	١٠٤٢,٢٠	٩١,١٠	٦,٠٧	١٢,١٥	١٨,٢٢	٤٣,٨٠	٢,٩٢	٨,٧٦	٦٠,٧٣	١٨,٢٢	٦,٠٧	٢٩,٢٠	٢,٩٢	٣٠٠,١٥	٧٤٢,١٤
العالية مستشار "ب"	٢٤٠	١٥٢	٣٩٢	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	١	٤	١٠	٨٩,٠٠	٩٨,٠٠	٢٩,١٠	١,٩٤	٥,٨١	٧١٥,١٨	٥٨,٨٠	٣,٩٢	٧,٨٤	١١,٧٦	٢٩,١٠	١,٩٤	٥,٨١	٣٩,٢٠	١١,٧٦	٣,٩٢	١٩,٤٠	١,٩٤	١٩٥,٤٠	٥١٩,٧٨
مدير عام "ب" بين مختلف المجموعات"	١٢٠	٢٣٠	٣٥٠	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	١	٤	١٠	٨٠,٠٠	٨٧,٥٠	٢٦,١٣	١,٧٨	٥,٢٣	٦٤٤,٧٣	٥٢,٥٠	٣,٥٠	٧,٠٠	١٠,٥٠	٢٦,١٣	١,٧٨	٥,٢٣	٣٥,٠٠	١٠,٥٠	٣,٥٠	١٧,٧٥	١,٧٨	١٧٥,٧٥	٤٦٨,٩٨
الأولى	٩٥	١٧١	٢٦٦	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	١	٤	١٠	٦٨,٠٠	٦٦,٥٠	٢١,٩٨	١,٤٥	٤,٣٤	٤٠٣,٨٢	٣٩,٩٠	٢,٦٦	٥,٣٢	٧,٩٨	٢١,٩٨	١,٤٥	٤,٣٤	٢٦,٦٠	٧,٩٨	٢,٦٦	١٤,٤٥	١,٤٥	١٣٦,٤٥	٢٦٧,٣٧
الثانية	٧٠	١٢٦	١٩٦	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	١	٤	١٠	٥٨,٠٠	٤٩,٠٠	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	٣٨١,٣١	٢٩,٤٠	١,٩٦	٣,٩٢	٥,٨٨	١٧,٥٥	١,١٧	٣,٥١	١٩,٦٠	٥,٨٨	١,٩٦	١١,٧٠	١,١٧	١٠٢,٧٠	٢٧٨,٦١
الثالثة	٤٨	٨٦,٤	١٣٤,٤	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	١	٤	١٠	٤٥,٢٠	٣٣,٦٠	١٣,٩٢	٠,٩٣	٢,٧٨	٢٨٣,٠٩	٢٠,١٦	١,٣٤	٢,٦٩	٤,٠٣	١٣,٩٢	٠,٩٣	٢,٧٨	١٣,٤٤	٤,٠٣	١,٣٤	٩,٢٨	٠,٩٣	٧٤,٨٨	٢٠٨,٢١
الرابعة	٣٨	٦٨,٤	١٠٦,٤	١٥,٩٦	١,٠٦	٢,١٣	٣,١٩	١	٤	١٠	٤٤,٣٠	٢٦,٦٠	١٢,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٤	٢٣٩,٠٩	١٥,٩٦	١,٠٦	[illegible]	٣,[illegible]	١٢,٢٧	٠,٨٢	٢,٤٤	١٠,٦٤	٣,١٩	١,٠٦	٨,١٨	٠,٨٢	٦١,٧٨	١٧٧,٣١
الخامسة	٣٩	٦١,٨	١٠٠,٨	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	١	٤	١٠	٤٤,٤٠	٢٥,٢٠	١١,٩٤	٠,٨٠	٢,٣٩	٢٢٦,٦٦	١٥,١٢	١,٠١	٢,٠٢	٣,٠٢	١١,٩٤	٠,٨٠	٢,٣٩	١٠,٠٨	٣,٠٢	١,٠١	٧,٩٦	٠,٨٠	٥٩,١٦	١٦٧,٥٣
السادسة	٤١	٥٧	٩٨	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	١	٤	١٠	٤٤,٠٠	٢٤,٥٠	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	٢٢٢,٠٠	١٤,٧٠	٠,٩٨	١,٩٦	٢,٩٤	١١,٧٨	٠,٧٩	٢,٣٦	٩,٨٠	٢,٩٤	٠,٩٨	٧,٨٥	٠,٧٩	٥٢,٨٥	١٦٩,١٥

الكتب الدورية

كتاب دوري رقم ٨ لسنة ٢٠٠٥
بشأن
الالتزام بالتعامل مع المواطنين من خلال الرقم القومي وإثبات مكوناته كاملة

نتشرف بالإحاطة أنه ورد كتاب وزارة الداخلية رقم ١٧٨٠٣ بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١ بخصوص عدم التزام بعض الجهات التابعة للوزارات والهيئات الحكومية والبنوك بالتعامل مع المواطنين من خلال الرقم القومي وإثبات مكوناته كاملة ١٤(أربعة عشر رقماً) دون اختصار.

وحيث تنص المادة ٢ من القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ في شأن الأحوال المدنية على أن تنشيء مصلحة الأحوال المدنية قاعدة قومية لبيانات المواطنين تشتمل على سجل خاص بكل مواطن يميزه رقم قومي منذ ميلاده وطوال حياته ولا تتكرر حتى بعد وفاته وتلتزم جميع الجهات بالتعامل مع المواطنين من خلال هذا الرقم.

وإلحاقا للكتاب الدورى رقم ٣ لسنة ٢٠٠٤، ٣ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضرورة الالتزام بالتعامل مع المواطنين من خلال الرقم القومي وإثبات مكوناته كاملة (أربعة عشر رقماً) دون اختصار وباعتبار أن كل مكون له دلالاته القانونية الخاصة.

يرجى التفضل بالتنبيه على الوحدات والشركات والبنوك التابعة لسيادتكم بضرورة الالتزام بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ والتعامل مع المواطنين من خلال الرقم القومى وإثبات مكوناته كاملة (أربعة عشر رقما) دون أى اختصار.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور صفوت النحاس



كتاب دوري رقم ٩ لسنة ٢٠٠٥
بشأن تحديد مدلول زميل الخدمة العسكرية

تنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية الوطنية على أنه «تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العامة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وكائنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة».

هذا ولا يترتب على حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء أن تزيد أقدمية المجند أو مدة خبرته على أقدمية زملائه فى التخرج الذى عينوا فى الجهة التى يعمل بها وتحسب المدة فى أقدمية درجة الوظيفة التى يشغلها العامل بشرط أن تكون عند التعيين لأول مرة فى بداية درجة التعيين وبالجهة التى تم بها هذا التعيين، وفى هذه الحالة يتحدد مدلول الزميل الذى يعتبر قيداً على المجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل المجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفعات السابقة عليها ويقيده عند حساب مدة التجنيد والمعين مع المجند فى قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل من ذات دفعة تخرجه لا يعد زميلا للمجند إذا اتحد فى مرتبة النجاح ويقصد بمرتبة النجاح درجات أو مرتبة النجاح فى المؤهل الحاصل عليه المجند إذا كان التعيين بدون امتحان أما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح فى المسابقة.

إذا لم يوجد زميل للمجند بالمفهوم السابق تحسب مدة الخدمة العسكرية والوطنية له كاملة لعدم وجود القيد على هذا الحساب وفقا لما ورد بفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٨/٣/٤ ملف رقم ٨٦/٤/١٣٧٩.

ولا يخاطب بنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية إلا الحاصلين على مؤهلات دراسية وجندوا بهذه المؤهلات وتم تعيينهم على أساس هذا المؤهل.

ولا يتم النظر فى حساب مدة التجنيد إلا عند التعيين لأول مرة وفى الجهة التى عين بها ابتداء حتى يمكن إعمال قيد الزميل.

وتفضلوا بقبوول وافر تحياتى وخالص تقديرى

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٥
بشأن النقل من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية أخرى خارج الوحدة

أناط المشرع بكل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع هيكلها الوظيفى وجداول وظائفها مرفقا بها بطاقات وصف كل وظيفة التى تحدد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها لشغلها على أن تعتمد هذه الجداول وتلك البطاقات واعادة التقييم بقرار يصدر من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وأوجب المشرع على الوحدة تقسيم وظائفها إلى مجموعات نوعية واعتبار كل مجموعة نوعية وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب بما مؤداه عدم جواز نقل العامل من مجموعة إلى أخرى وفقا لحكم المادة ١١ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

ويعتبر النقل فى هذه الحالة غير جائز من الناحية القانونية وفقا لما ورد بفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٩/٢/١٠ ملف رقم ٨٦/٦/٥٥٠.

ويخرج من نطاق هذا الحظر:

١ـ وجود الوظيفة التى يشغلها العامل بذات المسمى والمضمون فى مجموعة أخرى فى الجهة المطلوب نقل العامل إليها فى حالة عدم وجود المجموعة المسكن عليها العامل بالجهة المنقول إليها.

٢ـ استحداث أو فصل أو دمج أو إلغاء مجموعات نوعية قائمة.

٣ـ النقل طبقا لنص المادة ٥٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى حالات عدم استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة التى يشغلها وفى حالة إذا كان عاملا زائدا عن حاجة العمل فى الوحدة بالإجراءات المنصوص عليها فى هذه المادة.

٤ـ النقل بعد اجتياز التدريب التحويلى طبقا لنص المادة ٥٥ مكرراً من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (١١) لسنة ٢٠٠٥
بشأن
الالتزام بالنموذج الخاص بشهادة محو الأمية الصادر من الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار

حددت المادة الثانية من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩١ المقصود بمحو الأمية فى حكم هذا القانون بأنه تعليم المواطنين الأميين للوصول بهم إلى مستوى نهاية الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى، كما ألزمت المادة الثالثة بمحو أمية كل مواطن يتراوح عمره ما بين الرابعة عشر والخامسة والثلاثين غير المقيد بأية مدرسة ولم يصل فى تعليمه إلى مستوى نهاية الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى.

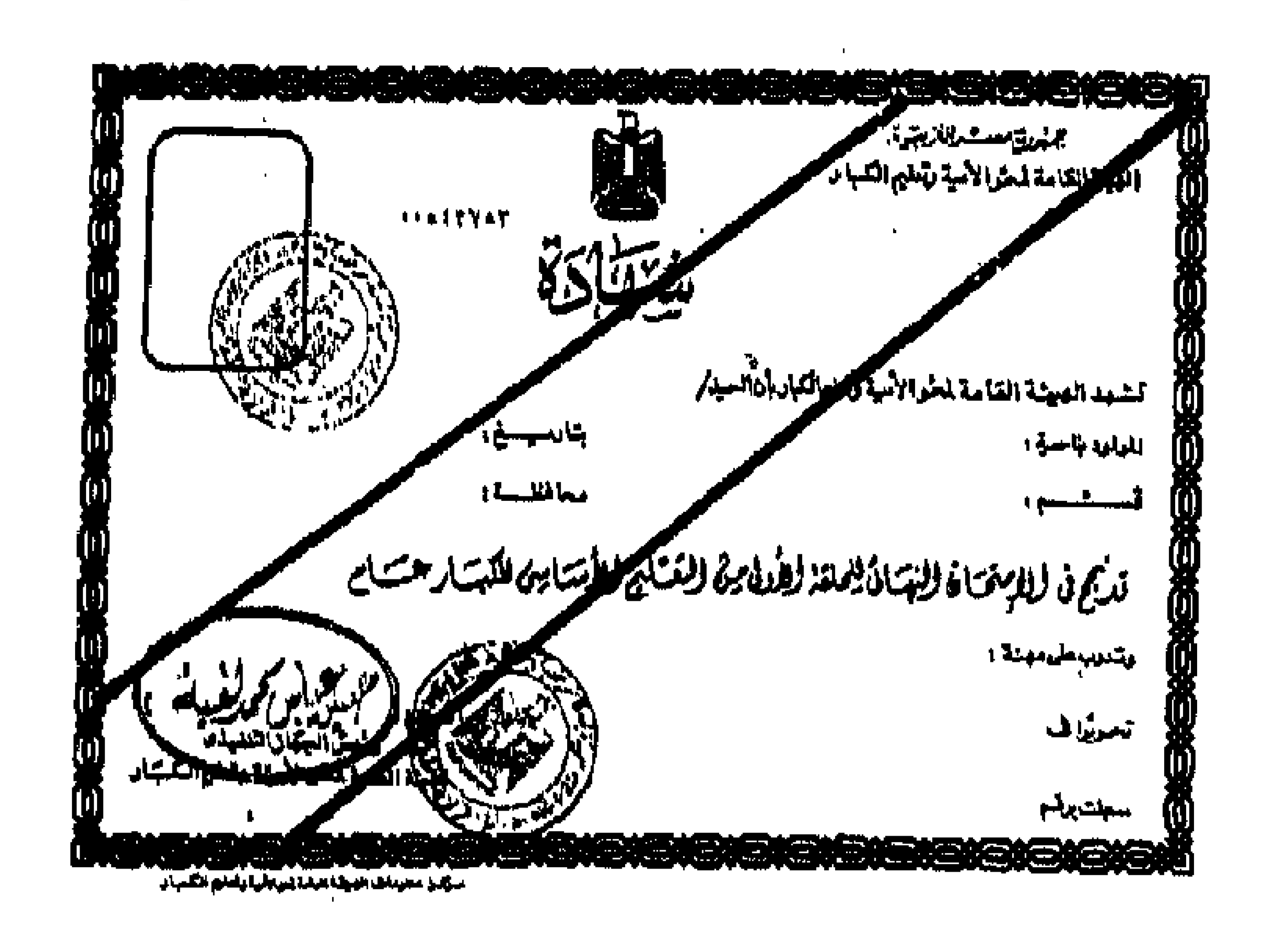
وقد اشترطت المادة الثالثة عشر للتعيين فى الوظائف العامة بالجهاز الإدارى للدولة الحصول على شهادة محو الأمية، ويسرى حكم هذه المادة بعد أربع سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون (اعتبارا من ١٩٩٥/٩/٢١).

وعليه فإن المتقدم لشغل إحدى الوظائف بالجهاز الإدارى للدولة اعتبارا من ١٩٩٥/٩/٢١ يلتزم بتقديم شهادة محو الأمية أو ما يقوم مقامها وهى شهادة إتمام الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى باعتبار أن أحدهما يغنى من الآخر، مع ملاحظة أن تكون شهادة محو الأمية وفقا للنموذج والضوابط التى وضعتها فى هذا الشأن الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار، ولا يعتد فى هذا الشأن بغير النموذج الصادر من الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار عند التعيين دون غيرها من أية جهة أخرى (مرفق النموذج الصادر من الهيئة).

وعليه فإن الحاصل على شهادة محو أمية من أية جهة أخرى بخلاف الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار التوجه للهيئة لاستصدار شهادة أخرى من الهيئة.

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور صفوت النحاس


شهادة

معنى الحج



إن الله سبحانه وتعالى حينما أمر إبراهيم عليه السلام أن يؤذن فى الناس بالحج لم يكن هناك بشر فى مكان البيت ليسمع هذا النداء.. وعندما اتجه إبراهيم بالأذان سأل الله: لمن أؤذن ولا أحد يسمعنى.. قال الله سبحانه وتعالى: إن عليك الأذان وعلينا البلاغ.. إن الله سبحانه وتعالى قد قيَّد الحج بالمكان والزمان.. ولذلك جعل جزاءه غفران الذنوب.. ونحن نلبى استجابة لدعاء إبراهيم الذى نادى بالحج.

إن الحج إعلان بتمام نعمة الله على الإنسان وتمام نعمة الله فى عطاء الربوبية وعطاء الألوهية لأنك ما حججت إلا عن قدرة بنعمة الربوبية..

فالحاج لابد أن يستوفى كل أركان الإسلام.. ولذلك يكون متماشياً مع الآية التى نزلت فيه وفى حجة الوداع.. وهى قوله عز وجل: «اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتى ورضيت لكم الإسلام ديناً».

أى أتممت واستوفيت كل أركان الدين.

❖❖❖❖

استوفيت الصلاة فأنت ذاهب إلى الحج لتصلى فى بيت الله الحرام.. والحج فيه كأنك تنفق مالك فى سبيل الله.. والحج فيه من الصوم أنك تبتعد عن شهوات الجسد طالما كنت مُحْرِماً.. والحج فيه أوَّلاً وقبل كل شىء شهادة أن لا إله إلا الله وأن محمدا رسول الله لأنك تأتى تلبية لأمر الله سبحانه وتعالى وطاعة له، وتقوم بمناسك الحج كما علمها لنا رسول الله ﷺ.

❖❖❖❖

إن عبودية الإنسان لله تقتضى أوَّلاً: أن نبتعد عن التعامل مع بعضنا البعض.. وإذا كانت الصلاة فيها المساواة، فالله سبحانه وتعالى يريد أن يجعل هذه المساواة والخضوع ليس فى بيئة محدودة ولكنه فى نطاق عالمى، فى بيئة عالمية فيها كل أجناس الأرض، الأمم القومية، والأمم الضعيفة.. القوى وصاحب الجاه والسلطان، ومن لايملك شيئا، هؤلاء لابد أن يكون لهم موقف يتناسب مع عظمة الحج ولذلك يربى الله سبحانه وتعالى فينا مقومات هذا الموقف فيقول إنكم تختلفون فى زِيِّكم وفى هيئتكم وفى لباسكم حسب

قال تعالى: ﴿ لِيَشْهَدُوا مَنَافِعَ لَهُمْ وَيَذْكُرُوا اسْمَ اللَّهِ فِي أَيَّامٍ مَّعْلُومَاتٍ عَلَىٰ مَا رَزَقَهُم مِّن بَهِيمَةِ الْأَنْعَامِ فَكُلُوا مِنْهَا وَأَطْعِمُوا الْبَائِسَ الْفَقِيرَ (٢٨) ثُمَّ لْيَقْضُوا تَفَثَهُمْ وَلْيُوفُوا نُذُورَهُمْ وَلْيَطَّوَّفُوا بِالْبَيْتِ الْعَتِيقِ (٢٩) ﴾ [الحج]

مكانة كل إنسان في مجتمعه وتتبارون في نوع الأقمشة التي تلبسونها وطريقة التفصيل.. الله سبحانه وتعالى يريد ألا يتميز بعضنا على بعض.. نتميز كما شئنا في بلادنا وبين أهلينا.. لكن هنا وعندما نصل إلى بيت الله الحرام لابد أن نقف أمامه مُتساوين كما خلقنا وكما سنقف أمامه يوم القيامة.. إنه يريدنا عباداً له نلبس زيّاً واحدا لا يختلف فيه أحد عن الآخر .. نخلع نعم الدنيا وتفاوت مراكزها قبل أن نصل إلى البيت الحرام.. ومتى وصلنا إلى حدود البيت هذه الميزة تنتهي، بل إن ملابس الإحرام توضع على الجسم بلا مخيط.

❖❖❖❖

الكل يلتزم بزى واحد ونوع واحد وبهذا ينتهى أول مظهر من مظاهر التميز والتعالى بالملابس، وكما أخرج الله الحاج مما ألف من أهل وولد ومال ومظاهر حياة فإنه كذلك يخرجه من التميز في الثياب ويجعله يتأدب مع كل أجناس الكون مع الجماد ويُقَبِّل الحجر الأسوَد أو يشير إليه ، ومع النبات فلا يقطع شجرة. ومع الحيوان فلا يصطاد ومع الإنسان فلا يتشاجر .. وهكذا يعلمنا الله سبحانه وتعالى كيف نتأدب مع أجناس الكون وفى الركن الخاتم من أركان الإسلام الخمسة يقول الله لعبده:

الزم أدبك مع كل أجناس الكون فليست السيادة بك بذاتك ولكن السيادة بتفضيل الله لك.. هكذا لابد أن تفهم فلسفة هذه الشَعيرة أنت فى الحج تُقَبِّلُ حَجَراً وتَرْجُمَ.

❖❖❖❖

حجة الوداع

قال رسول الله « اللهم زد هذا البيت تشريفا وتعظيما وتكريما ومهابة »

ـ عادل : ما تقرأ يا حسين ؟

● حسين: أقرأ عن حجة الوداع التى حجها الرسول فى العام العاشر الهجرى. أحرم الرسول بالحج وأخذ يلبى.

●●●

ـ عادل : نعم أعرف التلبية :«لبيك اللهم لبيك لا شريك لك لبيك ..إن الحمد والنعمة لك والملك .. لاشريك لك ».

● حسين : ولما دخل الرسول المسجد قال: «اللهم زد هذا المسجد تشريفاً وتكريماً ومهابة».

●●●

ـ عادل : وهل صلى الرسول ركعتين تحية المسجد؟

● حسين : لا .. فإن تحية المسجد الحرام الطواف حول الكعبة.

●●●

ـ عادل : ومن الذى بنى الكعبة «ياحسين»؟

● حسين : لقد وضعت قواعدها الملائكة، حتى رفع هذه القواعد سيدنا ابراهيم وابنه إسماعيل. وقبل الرسول «الحجر الأسود»

●●●

ـ عادل: وبعد ذلك؟

● حسين : خرج الرسول من «باب الصفا وقرأ :

(إن الصفا والمروة من شعائر الله).. وأخذ يسعى بينهما.

●●●

ـ عادل : وذلك إحياء لحادث السيدة هاجر مع وليدها اسماعيل .

● حسين : أجل. وقد شرب الرسول من ماء «زمزم» وقال: (ماء زمزم لما شرب له). ثم توجه الرسول إلى «منى» لرمى الجمرات كما فعل جده سيدنا إبراهيم عندما رجم الشيطان. ثم جاءت وقفة «عرفات» فى التاسع من ذى الحجة وهناك خطب الرسول خطبة عظيمة.

●●●

ـ عادل : وبما أوصى الرسول أمته؟

● حسين : أوصاهم بالتمسك بكتاب الله وبسنة رسوله.

وعندئذ تلا قوله تعالى : «اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتى ورضيت لكم الإسلام ديناً».

●●●

دنيا القلم والأدب

حكايات وحواديت

من بشائر القبول للحجاج



ـ المسلم مشغول بأحكام عبادة الله تعالى أولا، ثم بعد أن يحكم العبادة ويؤديها على خير الوجوه، يكون مشغولا بقبولها عند الله تعالى.

ـ وفى حرص سلفنا الصالح رضوان الله عليهم جميعا على أن تكون طاعاتهم وعباداتهم مقبولة عند الله تعالى، يحكون أن الإمام على بن الموفق رضى الله عنه قال: حججت ستين حجة، وبينما كنت جالسا أمام الكعبة أخذت أفكر فى حالى وكثرة ترددى إلى بيت الله تعالى، وتخوفت فى نفسى: هل قُبِل حجى أم رُدَّ علىَّ؟ قال: فغلبنى النوم فرأيت فى منامى قائلا يقول لى: هل تدعو إلى بيتك إلا من تُحِبُّ؟ قال ابن الموفق: فاستيقظتُ وقد سُرِى عنى (أى أنه علم أن الله تعالى لا يدعو إلى بيته المحرم إلا من يحبهم من عباده، وبذلك يكون حجهم مقبولا إن شاء الله تعالى.

إضحك.. مع المأمون..

ـ من الطرائف التى تحكى عن المأمون العباسى أنه كان سائرا فى موكبه يوما فاعترضه رجل ونادى قائلا: ياأمير المؤمنين..

فأوقف المأمون موكبه وقال: ماذا تريد؟ قال الرجل: أريد الحج. قال المأمون: دُونَكَ والطريق، فقد سهلها الله تعالى لك. قال الرجل: ولكنى عاجز عن أن أسافر إلى الحج ماشيا. قال المأمون: إمش يوما واستريح يوما. قال الرجل: ولا أطيق هذا أيضا. قال المأمون: إشتر راحلة تسافر عليها. قال الرجل: لست أملك من المال ما أشترى به راحلة. قال المأمون: إذا سقط عنك فرض الحج إلى أن تستطيع إليه سبيلا، قال الرجل: ياأمير المؤمنين إنى أتيتك طالب عطاء لا سائل إياك فى مسائل الفقه. قالوا: فضحك المأمون، وأمر للرجل بخمسة آلاف درهم تكفيه للحج وتغنيه من بعد ذلك..

العيد.. لمن

ـ مِنْ نفيس الموعظة قول بعض الصالحين رضوان الله عليهم جميعا :

ـ ليْس العيد لمنْ لبس الجديد ..

ـ إنما العيد لمنْ طاعاته فى مزيد ..

ـ وليس العيد لمنْ تجمل بالثياب ..

وإنما العيد لمنْ تاب إلى ربه وأناب ..

ـ وليس العيد لمن تنزه فى الحدائق والبساتين .

إنما العيد لمن فاز برضوان رب العالمين..

PETROJET



شركة المشروعات البترولية والاستشارات الفنية _ (بتروجت)

نجحت شركة بتروجت منذ تأسيسها عام ١٩٧٥ كـإحدى شركات الهيئة المصرية العامـة للبترول فى تحقيق الريادة فى مجال مشروعات البترول والغاز والبتروكيماويات فى مصر وذلك تحقيقا للأهداف العامة والاستراتيجية الخاصة بقطاع البترول .. ذلك القطاع الذى يعتبر من أهم القطاعات الرئيسية للدولة فى مجال الطاقة وقد امتد هذا النجاح خارج القطر ليصل الى البلاد العربية .

وتنبع مكانة بتروجت من سياستها الثابتة فى الالتزام بالمواصفات العالمية مما أهلها للحصول على العديد من الشهادات العالمية مثل شهادة الجودة (أيزو ٩٠٠١) وشهـادة ادارة البيئة(أيزو ١٤٠٠١) بالاضافـة الى حصولها على شهادات التأهيل من الجمعية الامريكية للهندسة الميكانيكية (ASME) والخاصة بتصنيع المعدات الاستاتيكية فى ورش التصنيع الخاصة بالشركة .

مجـال الأعمـال

الأعمال المدنية والميكانيكية والكهرباء

معامل التكرير وتصنيع البترول - محطات معالجة وفصل وانتاج الغاز الطبيعى
محطات اسالة الغاز الطبيعى - مشروعات البتروكيماويات - مستودعات التخزين
المشروعات الصناعية (مصانع الأسمدة - محطات الكهربـاء ..)
مشروعات البنية الأساسية والمرافق (شبكات مكافحة الحريق - شبكات التغذية والصرف الصحى ..)

تصنيع المعدات الاستاتيكية

أوعية الضغط - الافـران الحرارية - المبادلات الحرارية - المبردات الهوائية - الوحـدات المجمعة - مكونات محطات تحلية المـيــاه - أبـراج التقطير والفصـل

تغليف المواسير

التغليف الخارجى بالبولى ايثليـن والبولي يوريثان والخرسانة - التغليف الداخلي بالايبوكسي

الخطوط البرية

خطوط الغاز والخام والمنتجات

تصنيع المنشآت البحرية ومشتملاتها

الخوازيق - الجـاكت - تسهيلات الانتاج - مهابط الهليكوبتر
الكبارى - الدك



المركز الرئيسى
شارع جوزيف تيتو - الهايكستب - القاهرة - جمهورية مصر العربية
تليفون : ٦٢٢٠٧٤٠-٢٠٢+ (١٠) خطوط فاكس : ٦٢٢٠٧٨٨-٢٠٢+
بريد الكترونى : fax@petrojet.com.eg
www.petrojet.com.eg

